

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

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2025-2028 годы**

**Принят на профсоюзной  
конференции 27 марта 2025г.**

**протокол № 1**

**город Заславль**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (Далее – **Договор**) заключен между работниками коммунального дочернего производственного унитарного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – государственное предприятие «Минрайтеплосеть»), являющимися членами первичной профсоюзной организации государственного предприятия «Минрайтеплосеть», от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета (далее – **Профком**) Бандевич Наталья Александровна, и государственным предприятием «Минрайтеплосеть» (в дальнейшем – **Наниматель**), в лице директора Бакеровского Александра Ивановича.

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

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

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

1.5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

1.6. Договор вступает в силу с «27» марта 2025 г. и действует до «24» марта 2028 г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

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

1.8. Договор заключается от имени работников – членов профсоюза государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

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

1.9. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в

соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

1.10. Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (протокол заседания профкома, решение Нанимателя либо совместное решение Сторон).

#### 1.11. Стороны обязуются:

1.11.1. при заключении, изменении Договора и его дополнении руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие Сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование Сторон об изменении ситуации;

1.11.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для подготовки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением;

1.11.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

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

1.12. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

## **2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

### **2.1. Наниматель обязуется:**

2.1.1. осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка услуг, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке;

2.1.2. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьём, материалами, комплектующими изделиями, инструментами;

2.1.3. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

2.1.4. обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждение за внедрённое предложение;

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

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

### **2.2. Работники обязуются:**

2.2.1. соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя;

2.2.2. выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказания услуг.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны установили, что:

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

с беременными женщинами;

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

3.6. при нарушении Нанимателем законодательства о труде, Договора, контракта, работнику выплачивается компенсация в размере трех среднемесячных заработков;

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

беременности женщины;

его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

в связи с наличием у женщины детей до 7 лет;

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

избрания на выборную должность;

наличия 3 и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до 5 лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

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

поступления на военную службу по контракту;

3.8. каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за 2 месяца до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

3.10. Наниматель продлевает контракт:  
с беременной женщиной с ее согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном) приступившей(им) к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);  
с согласия молодого специалиста – на максимальный срок;

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

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7 Трудового кодекса Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюза;

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

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

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

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

4.2. Стороны установили, что **Наниматель:**

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

4.2.2. устанавливает сокращённую рабочую неделю или сокращённую продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников: инвалидам I и II групп, III группы по заключению МРЭК – не более 35 часов в неделю, инвалидам I и II групп – не более 7 часов в день;

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

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

4.2.3. предоставляет работникам трудовые и социальные отпуска при наличии оснований согласно действующему законодательству:

1) трудовой отпуск, продолжительностью не менее 24 календарных дней;  
2) дополнительный отпуск за счёт собственных средств Нанимателя за продолжительный стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства соответственно:

до 3-х лет не устанавливать;

от 3-х до 5 лет – 1 календарный день;

от 5 до 10 лет – 2 календарных дня;

свыше 10 лет – 3 календарных дня;

3) дополнительный поощрительный отпуск в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительностью:

при стаже работы в системе ЖКХ до трех лет – 3 календарных дня;

при стаже работы в системе ЖКХ от трех лет до пяти лет – 4 календарных дня;

при стаже работы в системе ЖКХ пять и более лет – 5 календарных дней.

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

5) социальные отпуска, в том числе:

по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);  
по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

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

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

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

4.2.4. имеет право временно перевести работника с его согласия на дистанционную работу с сохранением установленных условий оплаты труда.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Такой перевод оформляется приказом директора с определением срока перевода и иных необходимых условий.

4.3. Дополнительные отпуска, предусмотренные частями 2, 3, 4 подпункта 4.2.3 настоящего пункта относятся на затраты и включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

4.4. В исключительных случаях в соответствии с законодательством отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам по решению Нанимателя может быть предоставлен работнику продолжительностью до трех календарных месяцев.

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

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

4.7. Супругам, работающим на предприятии, по из заявлению отпуска представляются в одно время.

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

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

при вступлении работника в брак – 3 календарных дня в течение 7 календарных дней с момента наступления события;

при рождении ребёнка отцу – 3 календарных дня в течение 3 месяцев с момента наступления события;

родителям, чьи дети идут в 1-5, 9, 11 классы для участия в торжественных мероприятиях, посвященных началу учебного года – 1 сентября либо другой день начала учебного года;

родителям, чьи дети оканчивают 4, 9, 11 классы для участия в торжественных мероприятиях, посвященных окончанию учебного года (последний звонок и выпускной) *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*;

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Социальные отпуска, предусмотренные настоящим пунктом, а также подпунктом 7.1.11 пункта 7 настоящего Договора, выплачиваются за счет собственных средств Нанимателя и относятся на прочие расходы по текущей деятельности.

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

4.11. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная, в связи с этим, часть (части) отпуска по желанию работника предоставляется в течение текущего рабочего года либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме по договорённости между работником и Нанимателем. Денежная компенсация за неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

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

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

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

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

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

4.15. Работник при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка.

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

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

5.2. Стороны установили, что Наниматель:

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

5.2.2. обеспечивает установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности;

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

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

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

Применяя тарифную ставку первого разряда, Наниматель обязан обеспечивать ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

5.2.6. обеспечивает государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (минимальную заработную плату – месячную либо часовую) за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей

работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора (контракта);

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

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

- 1) Положением об оплате труда работников (Приложение №1);
- 2) Положением о премировании рабочих за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности (Приложение № 2);
- 3) Положением о порядке выплаты работникам предприятия надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (Приложение №3);
- 4) Положением о порядке выплаты работникам надбавки за напряженность и сложность работы (Приложение №4);
- 5) Положение о наставничестве (Приложение №5);
- 6) Положением о выплате единовременных премий (поощрений) работникам предприятия (Приложение №6) *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*;
- 7) Положением о Почётной грамоте (Приложение №7);
- 8) Положение о Благодарности (Приложение №8);
- 9) Положение о Доске Почёта (Приложение №9);
- 10) Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №10);
- 11) Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлена доплата за работу во вредных условиях труда (Приложение №11);
- 12) Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам (Приложение №12);
- 13) Перечень профессий работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока (Приложение №13);
- 14) Перечень профессий рабочих и должностей, имеющих право на бесплатное получение мыла (Приложение №14);
- 15) Положение о проведении конкурса профессионального мастерства среди рабочих за присвоение звания «Лучший по профессии» (Приложение №15);
- 16) Положение о выплате единовременного вознаграждения работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» в связи с профессиональным праздником – Днём работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства (Приложение №16);

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

17) Положение на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (Приложение №17);

18) Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, автотракторной техники и спецтехники государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (Приложение №18);

5.2.9. обеспечивает индексацию доходов работников в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.2.10. производит оплату труда директора предприятия на основании контракта, заключенного с производственным коммунальным унитарным предприятием «ЖКХ Минского района»;

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

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

Для однородных работ Наниматель разрабатывает и утверждает в установленном порядке местные нормы труда.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда Наниматель извещает работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

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

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

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

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

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

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

5.2.18. при ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производит в числе первоочередных (после капитализации соответствующих повременных платежей, причитающихся с этого

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

юридического лица, в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина);

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

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

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

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

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

5.2.21. не допускает снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат работникам после достижения ими пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

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

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

### 5.3. Профком обязуется:

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

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

5.3.3. выходить с инициативой по привлечению к ответственности работников предприятия, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь и условий Договора.

## 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

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

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. работникам по роду своей деятельности имеющим производственную необходимость посещать организации и другие учреждения, а также абонентов и потребителей услуг, расположенных в ином населенном пункте, производить компенсацию затрат на проезд при предоставлении в

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

бухгалтерию предприятия проездных документов, или путем приобретения месячного проездного билета на четыре вида транспорта;

6.1.2. в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам, проработавшим на предприятии 11 месяцев и более, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – при предоставлении одной из частей) один раз в календарный год производить выплату единовременной материальной помощи на оздоровление в размере 2 (два) тарифных оклада (тарифные ставки) в соответствии с действующим штатным расписанием; директору предприятия – в размере согласно заключенному с ним контракту; работающим участникам ВОВ и приравненным к ним, воинам-интернационалистам – в размере 2,2 тарифного оклада (тарифной ставки). Указанный размер единовременной материальной помощи устанавливается для работников при полном рабочем времени. При неполной занятости работника единовременная материальная помощь оказывается в размере, пропорциональном занятости работника (*действует до 31.12.2025 в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*);

6.1.2. в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам, проработавшим на предприятии 11 месяцев и более, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – при предоставлении одной из частей) один раз в календарный год производить выплату единовременной материальной помощи на оздоровление в размере одного оклада (ставки) в соответствии с действующим штатным расписанием; директору предприятия – в размере согласно заключенному с ним контракту; работающим участникам ВОВ и приравненным к ним, воинам-интернационалистам – в размере 1,2 оклада (ставки). Указанный размер единовременной материальной помощи устанавливается для работников при полном рабочем времени. При неполной занятости работника единовременная материальная помощь оказывается в размере, пропорциональном занятости работника (*действует с 01.01.2026 в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*);

6.1.3. по заявлению работника осуществлять добровольное страхование дополнительной пенсии.

6.2. Работнику по его заявлению, при согласовании с Нанимателем, а также при наличии финансовых средств, может выдаваться аванс.

6.3. Работнику для собственных нужд по его заявлению, при согласовании с Нанимателем, а также при наличии финансовой и технической возможности, без ущерба для производственной деятельности предприятия, с оплатой 50% от стоимости:

выделяется автотранспортная техника;

предоставляется в аренду тракторный прицеп;

предоставляется в аренду контейнер для вывоза отходов;

оказываются услуги по шиномонтажу;

оказывается услуга по пользованию сауной г. Заславль, сауной в/г Цнянка согласно Положению на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (Приложение №17).

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

6.5. Участникам добровольной дружины предприятия:

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

6.5.2. предоставляется выходной день с сохранением среднего заработка за каждый день выхода на дежурство по заявлению работника.

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

При невыполнении доведенных планов по сбору и сдаче вторичных материальных ресурсов по итогам работы за квартал ответственным лицам данных структурных подразделений размер надбавки за напряженность и сложность работы за последний месяц соответствующего квартала уменьшается на 10% от установленного штатным расписанием размера.

6.7. Наниматель предоставляет гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования, в вечерней или заочной формах обучения, и получающим высшее или среднее специальное образование независимо от специальности.

На усмотрение Нанимателя хорошо зарекомендовавшие себя работники по рабочим специальностям могут направляться на обучение по другим специальностям, в которых нуждается предприятие, с сохранением заработной платы и оплатой за проезд (при предоставлении проездных билетов).

Наниматель может направлять хорошо зарекомендовавших себя работников для получения высшего образования, второго и последующего высшего образования с обязательной отработкой на предприятии в течение 2 лет (в случае, когда работник не отработывает установленный срок, он обязан возместить затраченные Нанимателем на его обучение денежные средства в размере, пропорционально неотработанному времени). Таким работникам предоставляются гарантии, предусмотренные законодательством.

6.8. Наниматель производит единовременные выплаты работникам предприятия:

за выполнение важных производственных заданий – согласно Приложению №6 «Положение о выплате единовременных премий (поощрений)» (в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025);

работникам, награжденным Почетной грамотой, – согласно Приложению №7 «Положение о Почетной грамоте»;

работникам, награжденным Благодарностью, – согласно Приложению №8 «Положение о Благодарности»;

работникам, занесенным на Доску Почета, – согласно Приложению №9 «Положение о Доске Почета»;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

ко Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства – согласно Приложению №16 «Положение о выплате единовременного вознаграждения в связи с профессиональным праздником – Днем работников бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства»;

ко Дню Защитника отечества мужчинам (23 февраля) и Международному женскому дню женщинам (8 марта) – производить в размере, определенном приказом директора предприятия, в зависимости от наличия средств;

работникам, чьи должности служащих (профессии рабочих) включены в перечни наиболее востребованных для предприятия с точки зрения обеспечения кадрами при заключении контракта на 5 лет – производить в размере 5 (пяти) базовых величин;

к юбилейной дате образования предприятия – производить в размере, определенном приказом директора предприятия, в зависимости от наличия средств;

в целях подготовки к новому учебному году родителям, имеющим детей в возрасте от трех до восемнадцати лет включительно на каждого ребенка – в размере, определенном приказом директора предприятия при наличии средств. настоящая норма не распространяет свое действие на работников, лишенных родительских прав (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*);

на заготовку и приобретение овощей и фруктов в осенний период по согласованию с Профкомом и на основании приказа директора. Решением Нанимателя по согласованию с Профкомом настоящая материальная помощь может быть выплачена в натуральной форме (продукты животноводства и/или растениеводства) (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*).

Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности в течение календарного года до наступления обстоятельств, послуживших основанием для произведения единовременной выплаты, предусмотренной настоящим пунктом, такая единовременная выплата не производится.

В случае досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника действие абзаца десятого настоящего пункта на такого работника не распространяется.

6.9. Наниматель производит выплату материальной помощи:

6.9.1. *Исключен (в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*;

6.9.2. юбилярам (20, 30, 40, 50, 55, 60 и каждые последующие пять лет) – дифференцированно стажу работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства в количестве базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты, соответственно: до 2 лет (включительно) – 1 базовая величина; свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 1,5 базовой величины; свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 2 базовые величины; свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 3 базовые величины; свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 4 базовые величины; свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 5 базовых величин; свыше 10 лет – 6 базовых величин.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

6.9.3. работникам в связи с достижением пенсионного возраста – дифференцированно стажу работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства в количестве базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты, соответственно: до 1 года (включительно) – 1 базовая величина; свыше 1 года до 2 лет (включительно) – 2 базовые величины; свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 3 базовые величины; свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 4 базовые величины; свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 5 базовых величин; свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 6 базовых величин; свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 7 базовых величин; свыше 10 – 10 базовых величин.

Право на единовременную выплату имеют работники, уволенные по состоянию здоровья на основании п.3 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь, недоработавшие в течение календарного месяца до достижения пенсионного возраста, дающего право на полную пенсию.

6.10. При вступлении работника впервые в брак Наниматель оказывает материальную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты. При вступлении во второй и последующие браки Наниматель оказывает материальную помощь в размере 3-х базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты.

6.11. При рождении у работника ребёнка Наниматель оказывает материальную помощь в размере 20-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты, на каждого новорожденного ребёнка.

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

6.13. В случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, усыновителей (удочерителей), усыновленных (удочеренных), родных братьев и сестер) работников предприятия, Наниматель оказывает работнику по его заявлению единовременную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты. При необходимости работнику выделяется необходимый транспорт, люди.

6.14. По заявлению работника Наниматель оказывает материальную помощь 1 раз в год в размере до 5-ти базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты:

в связи с длительной болезнью работника (период освобождения от работы согласно листкам нетрудоспособности длится непрерывно три и более недели), а также нуждающимся в проведении операций, перенесшим операции, при наличии подтверждающих документов;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

*Исключен (в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025);*

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

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

6.14-1. По заявлению работника Наниматель оказывает материальную помощь 1 раз в год в размере 30-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника) на основании документов, подтверждающих диагноз *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*.

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

6.16. В связи со значительной территориальной разбросанностью объектов предприятия по Минскому району (далее – объектов), для оперативного решения производственных вопросов, связанных с эксплуатацией и обслуживанием объектов, Наниматель закрепляет служебный автомобиль за директором предприятия. Директор предприятия имеет право пользоваться служебным автомобилем или использовать личный автомобиль в служебных целях, учитывая непрерывный характер производства в выходные и праздничные дни.

6.17. В связи с производственной необходимостью, связанной с обеспечением бесперебойного функционирования объектов, принятием экстренных мер по устранению неожиданных обстоятельств, которые могут повлиять на деятельность предприятия и оказываемых им услуг и других ситуаций, Наниматель своим приказом закрепляет служебные автомобили за должностными лицами, которым, учитывая непрерывный характер производства, предоставлено право пользоваться служебным автомобилем в нерабочее время, в выходные и праздничные дни.

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

6.19. В целях поощрения работников, участвующих в качестве членов избирательных комиссий и наблюдателей в избирательных кампаниях, референдумах, проводимых в Республике Беларусь, а также принимающих участие в массовых мероприятиях, посвященных государственным праздникам, праздничным дням, памятным датам и иных мероприятиях, проводимых под руководством (по распоряжению) местных исполнительных и распорядительных органов, таким работникам на усмотрение руководителя выплачивать материальную помощь в размере до 3 (трех) базовых величин.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

6.20. Участникам финальных конкурсов «Лучший по профессии», проводимых на предприятии, занявшим 1, 2, 3 места, Нанимателем производится единовременная выплата в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты, соответственно:

- за первое место – 5 (пять) базовых величин;
- за второе место – 3 (три) базовые величины;
- за третье место – 2 (две) базовые величины;
- за участие – 1 (одна) базовая величина.

6.21. **Профком** обязуется за счет своих средств:

6.21.1. оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в соответствии с утвержденным Профкомом Положением о порядке оказания материальной помощи членам профсоюза;

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

## **7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ ЖЕНЩИНАМ И РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ**

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

7.1.1. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в соответствии с законодательством;

7.1.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с Нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности предприятия, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный абзацем первым настоящего подпункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный п.7.1.1, п.7.1.3, п.7.1.4 настоящей главы *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

до 1 года – без сохранения заработной платы;

от 1 года до 5 лет – 25% от средней заработной платы;

от 5 лет и более – 50% от средней заработной платы;

(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025);

7.1.5. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям;

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

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

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

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

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

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

7.1.12. к международному Дню защиты детей 1 июня оказывать единовременную материальную помощь работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возраст до восемнадцати лет в размере 20 (двадцати) базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на день выплаты *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*.

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

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

8.1. Стороны определили, что Наниматель:

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

8.1.2. устанавливает молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), выпускникам учреждений профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы без уменьшения при этом заработной платы в зависимости от характера и сложности профессии;

8.1.3. предоставляет рабочее место учащимся соответствующих учебных учреждений, реализующих программы профессионального и высшего образования для прохождения производственного обучения (практики);

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

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

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

8.1.7. оказывает единовременную материальную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся в течение трех месяцев после ее окончания на прежнее место работы, в размере 20 базовых величин;

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

8.1.10. повышает тарифные ставки (тарифные оклады) на 50 процентов молодым специалистам, отработавшим на предприятии по распределению и продолжающим работать на условиях заключенных контрактов.

8.2. Стороны установили, что Профком обязуется:

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

8.2.2. способствовать улучшению жилищных условий молодёжи;

8.2.3. способствовать организации отдыха и оздоровления молодежи;

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

8.2.5. выделять средства на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ.

## **9. ЛЬГОТЫ ВЕТЕРАНАМ И ПЕНСИОНЕРАМ**

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

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

9.2. ежегодно, ко Дню пожилых людей проводит встречу администрации и Профкома с ветеранами предприятия (к ветеранам предприятия относятся: члены профсоюза, имеющие стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства не менее 25 лет; лица пенсионного возраста, прекратившие трудовые отношения с Нанимателем и состоящие на учёте в первичной профсоюзной организации, имеющие стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства не менее 25 лет; лица, прекратившие трудовые отношения с Нанимателем в связи с выходом на пенсию, имеющие стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства не менее 5 лет и состоящим на учёте в первичной профсоюзной организации). За счёт средств Профкома ранее работающим, (состоящим на учёте в первичной профсоюзной организации и прекратившим трудовые отношения в связи с выходом на пенсию) профсоюзным активистам оказывается материальная помощь в размере 2-х базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь. Один раз в год оказывается единовременная материальная помощь работникам, состоящим на учёте в Профкоме, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в силу полученных на предприятии производственной травмы или профессионального заболевания, а также уволенных с предприятия вследствие состояния здоровья препятствующего продолжению данной работы, в размере до 3 базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь.

9.3. в случае смерти бывшего работника предприятия, уволенного в связи с выходом на пенсию, в связи с пенсионным возрастом, по соглашению сторон после выхода на пенсию, а также уволенного вследствие состояния

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

здоровья на основании заключения МРЭК, при условии, что такой работник нигде не работал до дня смерти, оказывает близким родственникам по их заявлению материальную помощь в размере 15 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, при необходимости выделяет транспорт, людей;

9.4. оказывает помощь в доставке продуктов питания и медикаментов одиноко проживающим неработающим пенсионерам, бывшим работникам предприятия по их заявлению.

## **10. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

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

10.2. Стороны установили, что Наниматель:

10.2.1. уведомляет Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности предприятия, полной или частичной приостановке производства, если это влечёт сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников;

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

1) использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение по собственному желанию (соглашению сторон), выход на пенсию, увольнение совместителей и др.);

2) не принимать новых работников;

3) провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

4) проводить временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и заработной платой;

5) использовать как крайнюю меру – установление работникам неполного рабочего времени;

6) предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

7) сократить административно-управленческие расходы;

8) ограничить или полностью запретить совмещение профессий, сверхурочные работы;

10.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

пункта 7 Трудового кодекса Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюза;

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

работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи; одиноким родителям (опекунам, попечителям), имеющим несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

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

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

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

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

женщинам, супруги которых призваны на срочную военную службу;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

инвалидам;

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

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

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

10.3. Стороны установили, что **Профком:**

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

10.3.2. содействует переобучению кадров, трудоустройству высвобожденных работников;

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

10.3.4. оставляет работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников, на профсоюзном учёте по их желанию до момента трудоустройства на другое предприятие, но не более одного года, чтобы они могли пользоваться правами для членов профсоюза, установленных на предприятии.

## **11. ОХРАНА ТРУДА**

11.1. Стороны обязуются:

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

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

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

11.1.4. предоставлять не освобожденным от основной работы председателю, заместителю председателя первичной профсоюзной организации, председателю и членам комиссий по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

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

11.1.6. обсуждать не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации Предприятия и профсоюзного комитета вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, в которых произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

11.1.7. ежегодно разрабатывать конкретный План мероприятий по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Стороны установили, что Наниматель:

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

11.2.5. обеспечивает регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении ежедневного, ежемесячного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии со статьями 34 и 42 Закона, Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2003 № 159 и Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденной Постановлением Коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27.11.2020 №17/3 и Постановлением Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 08.12.2020 № 241;

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

рассмотрение рекомендаций органов общественного контроля в установленные сроки;

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

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

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

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

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

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

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

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 0,10 до 0,14% от тарифной ставки первого разряда,

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

действующей на предприятии, за каждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются в соответствии с Приложением №11;

11.2.17. обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки. (Приложение №12);

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

11.2.19. организует бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение №13);

11.2.20. обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, мылом в количестве не менее 400 граммов в месяц из расчета на одного работника согласно Приложению №14;

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

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

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

11.2.24. работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

инициативе Нанимателя (по любым основаниям), за исключением случаев, обусловленных виновными действиями работников, выплачивает выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработных плат;

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

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

11.3. Стороны договорились, что работники предприятия обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

11.4. Стороны установили, что Профком:

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

В целях обеспечения успешной работы общественных инспекторов по охране труда Профком организует их обучение по вопросам охраны труда,

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

12.1. Стороны установили, что Наниматель:

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

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

12.1.3. выдает новогодние подарки работникам предприятия в порядке, определенном приказом директора.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности в течение календарного года до наступления обстоятельств, послуживших основанием для выдачи новогодних подарков, такие подарки не выдаются.

В случае досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника действие абзаца второго настоящего подпункта на такого работника не распространяется

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

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

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

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

12.1.8. при наличии финансовых возможностей, организует добровольное страхование медицинских расходов в порядке, определенном приказом директора;

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

12.1.10. оказывает материальную помощь при приобретении путевок в профсоюзные санатории работником предприятия для себя и своих несовершеннолетних детей за собственные средства в размере 25% от стоимости путевки за счет средств Нанимателя и 12% за счет средств Профкома;

12.1.11. обязуется осуществлять полную (в соответствии с подпунктом 7.1.10 Договора) или частичную компенсацию стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*).

Работники предприятия при выделении путёвки в детские оздоровительные летние лагеря компенсируют 10% от полной ее стоимости, за исключением категорий работников, указанных в подпункте 7.1.10 Договора.

12.2. Стороны обязуются:

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

12.2.3. применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях в размере до 3 (трех) базовых величин, а занявших призовые места в следующих размерах:

1 место – до 5 базовых величин;

2 место - до 4 базовых величин;

3 место – до 3 базовых величин,

а также награждать памятными сувенирами, цветами, подарками.

### **13. ПОСТАНОВКА НА УЧЁТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ**

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

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

13.7. Наниматель вправе принять решение о необходимости заключения договора найма жилого помещения с целью предоставления права проживания в нем работников предприятия.

#### **14. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

14.1. Стороны установили, что Наниматель:

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

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

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

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

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

14.1.6. в день выплаты заработной платы перечисляет семьдесят процентов от суммы удержанных профсоюзных взносов на расчетный счет первичной профсоюзной организации и тридцать процентов на расчетный счет Минской областной организации Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания для обеспечения деятельности всех вышеперечисленных органов;

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

14.3. Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

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

14.3.2. Наниматель устанавливает неосвобожденным от работы профсоюзным активистам доплату в размере, определяемом приказом директора:

председателю профкома – в размере не менее 45% тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

заместителю председателя профкома – в размере не менее 20% тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

казначею профкома – в размере не менее 40% тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

Настоящие выплаты отнести на затраты по текущей деятельности предприятия.

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

## 15. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

### Стороны договорились:

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

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

замечание;

выговор;

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

увольнение.

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

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

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

15.5. Наниматель имеет право:

незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение предприятию ущерба;

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

15.7. Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты Нанимателем по следующим основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства):

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

2) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

12) незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

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

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

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

16) несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

17) разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;

18) грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

23) наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

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

## 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальника отдела организационно-кадровой  
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №1  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

4. Целями в сфере организации оплаты труда предприятия являются: осуществление оплаты труда (включая стимулирующие выплаты) с учетом дифференциации труда работников в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний и навыков работника, значимости его профессии, должности в структуре предприятия, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

закрепление кадров на предприятии;

создание благоприятных условий для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

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

6. Наименование профессий, должностей, специальностей устанавливаются в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, ОКРБ 014-2017, общими положениями ЕКСД, действующим законодательством.

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

## **РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ 3. ТАРИФНАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

12. Механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников предприятия осуществляется на основе тарифной

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

сетки работников предприятия (далее – ТС). ТС предприятия является инструментом тарифного нормирования оплаты труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов (приложение 1.1 к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

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

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

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

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

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

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

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

21. Повышение тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, осуществляется в соответствии с Положением №1 «О порядке повышения тарифной ставки первого разряда организаций, входящих в состав ГО «ЖКХ Минской области», утвержденного приказом генерального директора

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

ГО «ЖКХ Минской области» от 29.12.2017 №102 (с изменениями и дополнениями).

#### РАЗДЕЛ 4. ПОРЯДОК ТАРИФИКАЦИИ

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

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

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

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

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

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

25. К элементам ТС предприятия относятся:

**тарифная ставка;**

**тарифный оклад;**

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

управление – при наличии в его штате не менее двух штатных единиц, включая должность руководителя;

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

бюро, служба, лаборатория – при наличии в его штате не менее двух штатных единиц, включая должность руководителя.

Решение о целесообразности введения должностей руководителей производственных структурных подразделений (мастер, начальник участка, цеха, производства и других должностей) принимается исходя из специфики производственной деятельности предприятия.

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

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

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

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

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

32. Оплата труда директора предприятия устанавливается в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 №597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности» и заключенного с ним контракта (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*).

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2022 №574 «О некоторых вопросах организации образовательного процесса».

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

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

Присвоение разряда производится на основании общих положений порядка присвоения (повышения) разрядов рабочим установленных пп.12-26 ЕТКС. Присвоение (повышение) разрядов рабочим рассматривается квалификационной комиссией предприятия, которая дает свое заключение о присвоении (неприсвоении) разряда рабочему по итогам сдачи последним квалификационного экзамена.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

## РАЗДЕЛ 6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

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

36. **Стимулирующие выплаты** включают в себя:

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

**Компенсирующие выплаты** включают в себя доплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

3 разряд – до 18%;

4 разряд – до 22%;

5 разряд – до 26%;

6 разряд – до 30%;

7 разряд – до 32%.

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

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

Водителю автомобиля может быть присвоен второй класс или первый класс.

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

водителям автомобиля 1 (первого) класса – 25% ставки;

водителям автомобиля 2 (второго) класса – 10% ставки.

*(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025).*

При выявлении производственных упущений, нарушений технологической и трудовой дисциплины надбавка за классность не

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

выплачивается за тот месяц, в котором выявлены нарушения. При систематическом снижении качества труда указанная надбавка может быть уменьшена или отменена полностью.

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

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

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

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

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

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

42. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается **доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда** в размере от 0,10 до 0,14% от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, за каждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются Приложением №11 к Договору.

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

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

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

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

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

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

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

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

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

Дежурства в государственные праздники и праздничные дни

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

**Доплата за совмещение профессий рабочих (должностей служащих)** устанавливается работникам, которые наряду со своей работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), исполняют обязанности (выполняют работы) по другой вакантной должности (профессии) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (смены).

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

**Доплата за специфику работы** устанавливается работникам, занятым участках по вывозу отходов потребления и производства, а также на участке по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО, в размере до 50% ставки работника за отработанное время. Водителям автомобиля указанных участков доплата начисляется на отработанное время в качестве водителя автомобиля без учета времени ремонта или иных невыходов согласно таблицу учета рабочего времени.

В отдельных случаях, по решению Нанимателя, данная доплата может быть установлена работнику иного структурного подразделения с учетом специфики и сложности его работы.

## **РАЗДЕЛ 7. КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР РАБОТЫ**

1. Компенсация за разъездной характер работы (далее – Компенсация) может устанавливаться работникам в целях компенсации расходов, связанных с частой передислокацией организации или оторванностью работника от места жительства, когда работник вынужден выезжать к месту работы и не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства. Компенсация устанавливается работникам, выполняющим работу, связанную с поездками:

на объекты, находящиеся в другой местности относительно места постоянной работы;

от места постоянной работы до места работы на объекте, находящемся в другой местности, и обратно за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

в другую местность в пределах обслуживаемого ими участка.

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

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

4. Время работы с разъездным характером учитывается в таблице учета рабочего времени работников с разъездным характером работы (далее – табель). Для учета дней, когда работа имеет разъездной характер, используется буквенное обозначение «РХ».

5. Табель составляется и подписывается руководителем структурного подразделения (лицом, его заменяющим) или иным лицом,

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

ответственным за ведение и составление табеля, в отношении подчиненных работников. Затем утверждается заместителем директора по перспективному развитию. Ответственность за достоверность вносимых в табель сведений несет руководитель структурного подразделения.

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

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

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

## **РАЗДЕЛ 8. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ, ВКЛЮЧАЕМЫЕ В СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь;

2) производственной необходимости (статья 33 Трудового кодекса Республики Беларусь);

3) простоя (статья 34 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

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

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

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются Нанимателем, с

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

В случае **производственной необходимости** Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на работу к другому нанимателю (ч.1 ст.33 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

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

При временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч.1 ст.68 Трудового кодекса Республики Беларусь). Отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, будет признаваться нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*).

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

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

10. Работник на предприятии может быть принят на работу по внутреннему совместительству на условиях трудового договора. **Внутреннее совместительство** – выполнение работником в свободное от основной

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

работы время оплачиваемой работы у того же нанимателя на условиях другого трудового договора. Работа по внутреннему совместительству может выполняться как по той же трудовой функции, что и по основной работе, так и по другой. Продолжительность рабочего времени совместителей не должна превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени (ст.111 – 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). График работы внутреннего совместителя должен быть составлен руководителем структурного подразделения, где выполняет свои трудовые функции совместитель, с учетом режима работы по основному месту работы и в соответствии с требованиями законодательства. Оплата труда работника, принятого по внутреннему совместительству, производится на основании заключенного с ним трудового договора.

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Начальника отдела организационно-кадровой  
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

ТАРИФНАЯ СЕТКА  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

Тарифные разряды		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Тарифные коэффициенты		1,0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98
Номер строки	Категории и должности работников																							
1	Рабочие	X	X	X	X	X	X	X	X															
2	Другие служащие					X	X	X																
3	Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания								X	X	X													
4	Специалисты среднего уровня квалификации								X	X	X	X												
Специалисты высшего уровня квалификации																								
5	Специалисты										X	X	X	X										
5.1	Ведущие специалисты												X	X	X	X								
5.2	Главные специалисты (в структурном подразделении)															X	X	X	X					
Тарифные разряды		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
повышения по технологическим  
видам работ, производствам, видам  
экономической деятельности

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

Автомобильный транспорт

**Водитель автомобиля**

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

**Кратные размеры тарифной ставки**  
**Водитель автомобиля (грузовой)**

Грузоподъемность автомобиля в тоннах	Бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения	Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технической помощи, снегоочистительные, подметально-моечные, подметально-уборочные и др., седельные тягачи с прицепами и полуприцепами	Автомобили ассенизационные, по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, мусоровозы и др.
До 0,5	-	2,08	2,12
От 0,5 до 1,5	2,08	2,12	2,22
От 1,5 до 3,0	2,12	2,22	2,29
От 3,0 до 5,0	2,22	2,29	2,36
От 5,0 до 7,0	2,29	2,36	2,40
От 7,0 до 10,0	2,36	2,40	2,48
От 10,0 до 20,0	2,40	2,48	2,59
От 20,0 до 40,0	2,48	2,59	2,68
От 40,0 до 60,0	2,59	2,68	
60 и более		2,81	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

**Водитель автомобиля (легковой)**

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя в литрах	Общие	При работе на автомобилях-такси в г. Минске; специальных автомобилях организаций здравоохранения (кроме автомобилей скорой медицинской помощи); автомобилях, обслуживающих одиноких и нетрудоспособных граждан
Особо малый и малый	До 1,8	2,08	2,22
Средний	От 1,8 до 3,5	2,12	2,29
Большой	3,5 и более	2,22	2,36

**Иная автотракторная, автотранспортная и спецтехника**

Машинист крана автомобильного грузоподъемностью от 6,3 до 10 т (исключительно), 5 разряд;	1,73
от 10 до 20 т, 6 разряд;	1,90
от 20 до 4 т, 7 разряд	2,03
Машинист автовышки и автогидроподъемника	1,73
Машинист бульдозера	1,90
Трактористы (мощность двигателя от 44,2 до 73,5 кВт), 4 разряд	1,57
от 73,5 до 147 кВт, 5 разряд	1,73
от 147 до 279 кВт, 6 разряд	1,90
при работе с навесным оборудованием (подметально-уборочным, бурильным и др.) тарифицируются на один разряд выше при той же мощности трактора	
Грузчик	1,78
Уборщик помещений	1,16
Заготовитель продуктов и сырья	1,90

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ  
отдельных служащих по разрядам**

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

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ  
И ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
руководителя предприятия

Списочная численность работающих (чел.)	Тарифные разряды / Тарифные коэффициенты											
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84
До 20	X	X	X									
21 - 100		X	X	X								
101 - 300			X	X	X							
301 - 600				X	X	X						
601 - 1200					X	X	X					
1201 - 2500						X	X	X				
2501 - 5000							X	X	X			
5001 - 10000								X	X	X		
10001 - 15000									X	X	X	
Свыше 15000										X	X	X

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №1.6  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
(в ред. дополнений и изменений от  
08.08.2025)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о применении сдельной  
системы оплаты труда

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. Положение определяет основные принципы и порядок расчета оплаты труда работников, для которых применяется сдельная форма оплаты труда

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

2.1. В состав участка по монтажу, ремонту и наладке котельного оборудования (далее участок) входят две бригады квалифицированных рабочих, прошедших подготовку в специальных учреждениях образования по профессиям электрогазосварщик, монтажник наружных трубопроводов, монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций, слесарь-ремонтник, слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования и др. Бригады выполняют комплекс ремонтно-строительных, аварийно-восстановительных, монтажных работ, ремонт и замену котельного оборудования, замену и модернизацию участков тепловых сетей, химическую промывку котлов, проводят промывку и гидравлические испытания трубопроводов систем отопления и горячего водоснабжения для сторонних

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

организаций и прочие работы. Для рабочих данных бригад применяется сдельно-бригадная либо сдельно-премиальная система оплаты труда и распространяются выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.2. После завершения работ по конкретному объекту специалистами отдела ремонта и строительства составляется акт сдачи-приемки, подтверждающий качество работ требованиям технических нормативных актов, а также объемы выполненных работ. Акт выполненных работ, подписанный заместителем директора по перспективному развитию, главным бухгалтером, начальником участка (мастером), инженером по сметной работе предоставляется руководителем структурного подразделения в планово-экономический отдел для начисления сдельной оплаты труда.

2.3. К распределению заработной платы из акта выполненных работ в расчет принимается сумма по статье «заработная плата». С учетом трудозатрат рабочих в отчетном месяце в свод начислений может включаться вся сумма заработной платы по акту выполненных работ или частично с зачислением в резерв для выплаты в будущих периодах. Расчет заработной платы рабочих в отчетном месяце производится следующим образом: каждому члену бригады начисляется заработная плата по тарифу путем умножения часовой ставки рабочего, установленной штатным расписанием, на фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени и на коэффициент трудового участия (КТУ). При установлении КТУ следует учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполнения работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Порядок определения и применения этого коэффициента устанавливается собранием коллектива, а его конкретные размеры каждому работнику отражаются в протоколе, утверждаемым заместителем директора по перспективному развитию. Для определения окончательной суммы заработной платы каждому работнику применяется коэффициент приработка, который рассчитывается делением общей суммы заработной платы по актам, включенным в отчетном месяце, на общую сумму заработка по тарифу с учетом КТУ.

2.4. В целях оперативного и качественного выполнения работ на конкретном объекте по мере производственной необходимости дополнительно могут привлекаться работники других структурных подразделений, обладающие требуемыми профессиональными и квалификационными навыками, в т.ч. руководители и специалисты. В таких случаях по решению коллектива участка из общего начисленного фонда заработной платы привлеченным работникам выделяется сумма приработка в виде КТУ и учитывается в расчете заработной платы бригады участка.

Расчет сдельной оплаты за отчетный месяц подписывается начальником ремонтно-монтажного управления, руководителем участка, экономистом; согласовывается заместителем директора по перспективному развитию и утверждается директором предприятия.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТЕПЛОВЫХ УЧАСТКОВ, ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА СДЕЛЬНУЮ ФОРМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. В соответствии с пунктом 11 раздела 2 Положения об оплате труда работников предприятия для проведения срочных ремонтно-восстановительных работ, работ по замене и модернизации участков тепловых сетей, может быть осуществлен перевод с их согласия основных рабочих, имеющих требуемую квалификацию, обладающих профессиональными навыками и знаниями на сдельную форму оплаты труда. Перевод осуществляется по заявлению работника с указанием периода и утверждается приказом директора предприятия.

3.2. После завершения работ по конкретному объекту специалистами отдела ремонта и строительства составляется акт сдачи-приемки, подтверждающий качество работ требованиям технических нормативных актов, а также объемы выполненных работ. Акт выполненных работ, подписанный заместителем директора по перспективному развитию, главным бухгалтером, начальником участка (мастером), инженером по сметной работе предоставляется руководителем структурного подразделения в планово-экономический отдел для начисления сдельной оплаты труда.

3.3. К распределению заработной платы из акта выполненных работ принимается сумма по статье «заработная плата» в ценах месяца выполнения работ. Расчет сдельной оплаты труда для переведенных работников производится следующим образом: начисляется заработная плата по тарифу путем умножения часовой ставки рабочего, установленной штатным расписанием, на фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени и умножением на коэффициент трудового участия (КТУ). КТУ учитывает индивидуальный вклад работника в конечные результаты работы и определяется ответственным руководителем за сдачу данного объекта с учетом мнения коллектива. Каждый работник знакомится с установленным размером КТУ под роспись в протоколе. Протокол подписывается руководителем ответственным за сдачу объекта, согласовывается с заместителем директора по перспективному развитию и утверждается директором предприятия. Для определения окончательной суммы сдельной заработной платы для каждого работника определяется коэффициент приработка, который рассчитывается делением общей суммы по статье «заработная плата» за вычетом прочих выплат по протоколу на общую сумму заработка по тарифу.

3.4. При осуществлении технического руководства производимыми работами на участке мастером (старшим мастером, начальником участка, начальником котельной, мастером по обслуживанию тепловых сетей) из общей суммы заработной платы, предназначенной к распределению согласно актам выполненных работ, непосредственному руководителю взамен надбавки за напряженность и сложность работы, установленной штатным расписанием, может выделяться сумма приработка в пределах сумм, не превышающих оклад работника.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

3.5. При привлечении рабочих участка автотранспорта на дополнительные работы (разработка грунта, засыпка трубопроводов, траншей, котлованов и др.), сумма приработка для этих категорий рассчитывается исходя из суммы, предназначенной к распределению в акте выполненных работ по статье «заработная плата машинистов». Размер КТУ этим работникам устанавливается руководителем ответственным за сдачу объекта совместно с начальником участка автотранспорта и отражается в протоколе.

3.6. Расчет сдельной оплаты труда работников, а также протокол распределения сдельного приработка (КТУ) подписывается лицом, ответственным за сдачу объекта, согласовывается заместителем директора по перспективному развитию и утверждается директором предприятия.

3.7. Помимо основных работников, переведенных на сдельную форму оплаты труда, из общего фонда заработной платы, предназначенной к распределению, дополнительно может распределяться сумма приработка в виде КТУ работникам, привлеченным для выполнения указанных объемов работ.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖБЫ ПО КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫМ ПРИБОРАМ И АВТОМАТИКЕ, РАБОТАЮЩИХ НА СДЕЛЬНОЙ ФОРМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

отчислений на развитие материально-технической базы предприятия (% от статьи «заработная плата» по акту выполненных работ).

4.4. Расчет суммы начисленной заработной платы специалистам подписывается начальником эксплуатационного управления, согласовывается с заместителем директора-главным инженером и утверждается директором предприятия.

Заместитель директора по перспективному развитию	М.И.Варикаш
Главный бухгалтер	В.И.Соловьев
Начальник планово-экономического отдела	Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

## 2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

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

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

2.2. Также водитель должен:

по условиям выполняемой работы владеть слесарным делом в объеме, достаточном для самостоятельного устранения неполадок текущего характера, возникающих в процессе работы транспортных средств, и принимать участие в их ремонте;

знать и соблюдать правила и инструкции по управлению транспортными средствами и иметь документ о прохождении ими соответствующей подготовки.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

### **3. ПОРЯДОК ПРИСВОЕНИЯ РАЗРЯДА И КЛАССНОСТИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЯ**

3.1. Классность и разряд водителю присваивается приказом директора на основании решения квалификационной комиссии. В состав квалификационной комиссии включаются председатель комиссии, секретарь комиссии, члены комиссии.

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

3.3. Вопрос о присвоении разряда, классности водителю рассматривается квалификационной комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о присвоении класса на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки; копия водительского удостоверения; представление непосредственного руководителя; документ об отсутствии ДТП от уполномоченного государственного органа (Государственной автомобильной инспекции, дорожно-патрульной службы Министерства внутренних дел Республики Беларусь, другого уполномоченного органа) за предыдущие два года до даты подачи заявления работника о присвоении классности.

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

3.8. В течение 10 календарных дней после вынесения квалификационной комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя классу квалификации на основании протокола заседания квалификационной комиссии Наниматель издает приказ о присвоении водителю соответствующего класса.

#### **4. УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССНОСТИ**

4.1. Вопрос присвоения (повышения) класса рассматривается квалификационной комиссией предприятия на основании заявления водителя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Проверка теоретических знаний и практических навыков производится на основе требований, предусмотренных в квалификационных характеристиках водителей, содержащихся в выпуске 52 ЕТКС.

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

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

2-го класса – непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее 2 лет и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течение последних 2 лет работы;

1-го класса – непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля 2-го класса, управляющего механическим транспортным средством соответствующей категории, не менее 1 года и отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя в течение последних 3 лет работы.

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

добросовестного исполнения им своих обязанностей;

отсутствия перерасхода горюче-смазочных материалов;

отсутствия за последние два года работы нарушений Правил дорожного движения;

отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;

соблюдения трудовой дисциплины.

4.4. Классы являются критерием оценки уровня профессионального мастерства водителей автомобилей, они зависят от сложности управления  
 Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

механическими транспортными средствами, профессиональной подготовки и опыта работы водителя.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ВОДИТЕЛЮ КЛАССНОСТИ**

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

1) Снижение классности или ее лишение оформляется приказом директора на основании докладной записки руководителя структурного подразделения с соответствующим уменьшением размера надбавки за классность или ее отмены полностью.

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

5.3. Перечень нарушений, при наличии которых снижается размер надбавки за классность или полностью отменяется:

совершение ДТП по вине водителя;

появление на рабочем месте в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения или употребления спиртных напитков (наркотических средств) на рабочем месте;

уничтожение по небрежности или хищение имущества на предприятии;

несоблюдение трудовой и производственной дисциплины;

не выполнение заданий и графиков перевозок;

нарушение правил технической эксплуатации транспортного средства;

несоблюдение установленных требований по охране труда.

5.4. Водитель, которому была снижена классность, имеет право на ее восстановление не ранее чем через три месяца после издания директором приказа о снижении водителю классности. Ходатайство о восстановлении классности подается начальником участка автотранспорта, его заместителем, лицом, его заменяющим.

## **6. СЛУЧАИ, КОГДА НАДБАВКА ЗА КЛАССНОСТЬ НЕ НАЧИСЛЯЕТСЯ И НЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ**

6.1. Надбавка за классность **не начисляется** в случаях:

когда за водителем автомобиля сохраняется средний заработок (оплата за дни отпуска, дни временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством);

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

при временном переводе водителя автомобиля слесарем по ремонту автомобилей для выполнения работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля;

при привлечении водителя автомобиля в связи с производственной необходимостью к выполнению других работ, не предусмотренных рабочей инструкцией.

6.2. Надбавка за классность **не выплачивается** в случаях:

наложения на работника дисциплинарного взыскания, а также при нарушении трудовой и производственной дисциплины - не выплачивается за соответствующий месяц;

при дорожно-транспортном происшествии по вине водителя автомобиля – отменяется на 1 год с месяца, в котором имело место это происшествие;

в случае систематического (два и более раз в течение календарного года) нарушения работником трудовой и производственной дисциплины, а также систематического перерасхода топлива, подтвержденного актами комиссии, – отменяется со следующего месяца.

Начальник участка автотранспорта

Н.Н.Мирош

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №2  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

### 2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

2.6. Наниматель по представлению руководителя структурного подразделения и согласованию с заместителями директора по направлениям имеет право увеличить размер премии до **60%** (включительно) ставки по следующим основаниям:

проявление инициативы и творческого подхода при решении производственных вопросов;

освоение новой техники и технологии;

обслуживание нескольких маршрутов по уборке отходов производства и потребления;

загрузка контейнера 1,1 м.куб. для сбора коммунальных отходов без помощи грузчика;

сбор вторичных материальных ресурсов на карте полигона;

оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий,

качественное и своевременное производство работ по ремонту оборудования котельных и тепловых сетей, иных устройств или механизмов;

выполнение дополнительных объемов работ в связи с отсутствием основного работника, а также не входящими в круг профессиональных обязанностей;

выполнение работ по ремонту механических и автотранспортных средств в кратчайшие сроки, а также подготовки их к прохождению государственного технического осмотра;

экономия топлива путем оптимизации маршрута передвижения.

2.7. Работники лишаются премии полностью в отчетном периоде за:

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

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

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

умышленное нанесение ущерба предприятию;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

несвоевременное устранение аварийных ситуаций;

появления 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;

*(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025).*

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

### **3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

качество и своевременность выполнения производственного задания;

соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда.

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

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

3.3. Второе направление включает в себя следующие показатели:

поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории структурного подразделения;

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

пользование средствами индивидуальной защиты;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.

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

### **4. ПОРЯДОК ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ РАБОТЫ И УТВЕРЖДЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПРЕМИИ**

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

4.2. Для объективной оценки личного вклада каждого работника в результаты работы структурного подразделения создается совет данного структурного подразделения из числа рабочих, который принимает непосредственное участие при определении размеров премии и составлении протокола. Окончательный размер премии работникам утверждается  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

начальником управления, в т.ч. эксплуатационного, или начальником теплового хозяйства с учетом общей оценки работы персонала по согласованию с начальником участка (заместителем директора, начальником управления) и подписывается непосредственно руководителем структурного подразделения.

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
премирования работников  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

		- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Слесарь - ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик	- своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей при наличии материалов и запчастей; - обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых объектов и своевременного устранения аварийных ситуаций.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
Водитель автомобиля	- отсутствие аварий, дорожно-транспортных нарушений и простоев по вине работника; - отсутствие исправлений показаний спидометра в путевых листах; - обеспечение доведенных заданий.	- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
<b>Участок автотранспорта, участок по шиномонтажу</b>		
Водитель автомобиля, водитель погрузчика, машинист экскаватора, машинист автовышки и автогидроподъемника, тракторист, машинист крана автомобильного, машинист бульдозера	- отсутствие аварий, дорожно-транспортных нарушений и простоев по вине работника; - отсутствие исправлений показаний спидометра в путевых листах; - сокращение количества порожних пробегов; - движение согласно заданному маршруту.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
Оператор манипулятора, стропальщик, машинист рубительной машины	- правильная и бесперебойная эксплуатация обслуживаемых механизмов.	- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы автотранспортной техники и обслуживаемых механизмов; - увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия; - соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	обслуживание и ремонт, качественное выполнение сменных заданий	безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; - соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Токарь	-качественное выполнение сменных заданий; - увеличение межремонтного периода эксплуатации оборудования.	
Мойщик уборщик подвижного состава, уборщик помещений	- качественное выполнение сменных заданий	
<b>Банное хозяйство</b>		
Рабочий по обслуживанию в бане	-обеспечение качественной уборки закрепленных участков; -соблюдение правил и норм производственной санитарии; -отсутствие жалоб на культуру обслуживания со стороны посетителей; - соблюдение кассовой дисциплины; -своевременное составление и сдача отчетности.	- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории участка; - соблюдение требований законодательства в области охраны труда и безопасного ведения работ; - использование средств индивидуальной защиты; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; -соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.
Кассир по продаже билетов	- соблюдение кассовой дисциплины; -своевременное составление и сдача отчетности.	
Машинист котельной, истопник	- обеспечение бесперебойной работы оборудования; -соблюдение параметров технологического режима; - отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима по вине персонала.	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

<b>Служба электрохозяйства, газовая служба</b>		
<p>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования, распределитель работ</p>	<p>своевременное и качественное проведение ремонта и устранение неисправностей при наличии материалов и запчастей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования;</li> <li>- отсутствие аварий, повреждений, нарушений режима работы по вине персонала.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия;</li> <li>- соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.</li> </ul>
<b>Прочие</b>		
<p>Кладовщик, уборщик помещений</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сохранности вверенных товарно-материальных ценностей, своевременное и качественное предоставление отчетности в отделы и службы предприятия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия;</li> <li>- соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.</li> </ul>
<b>Участки по вывозу отходов производства и потребления</b>		
<p>Профессия</p>	<p>Выполнение производственного задания до 15% ставки (включительно)</p>	<p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм охраны труда: до 15% ставки (включительно)</p>
<p>Водитель автомобиля</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение своевременного сбора и транспортирования отходов потребления;</li> <li>- контроль правильности погрузки и крепления отходов потребления;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проверка технического состояния и приемка автомобиля перед выездом;</li> <li>- соблюдения требований безопасности при осуществлении операций по погрузке отходов, контейнеров и крупногабаритного мусора;</li> </ul>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

<p>Грузчик</p> <p>Контролер на контрольно-пропускном пункте</p> <p>Кладовщик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление и сдача документации на перевозимые отходы производства и потребления;</li> <li>- обеспечение надлежащей укладки и безопасного укрытия грузов во избежание их утраты и повреждения;</li> <li>-выбор оптимального маршрута;</li> <li>-помощь водителю автомобиля (мусоровоза) при погрузке, выгрузке мусорных контейнеров.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Проверка документов и пропусков у проходящих на охраняемый объект или выходящих с объекта;</li> <li>-контроль за вывозом (ввозом), выносом (вносом) материальных ценностей, проверка их на соответствие предъявляемым документам;</li> <li>-контроль за работой приборов охранной, охранно-пожарной и тревожной сигнализации.</li> <li>-Проверка принимаемых товаров на соответствие сопроводительным документам; - своевременная подготовка складских помещений к приему товаров;</li> <li>-организация хранения материалов и продукции;</li> <li>-участие в сверке движения материальных ценностей с данными бухгалтерии, в проведении инвентаризаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-соблюдение правил перевозки отходов производства и потребления;</li> <li>-соблюдение требований дорожной безопасности при следовании по маршруту для сбора и транспортирования отходов потребления;</li> <li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.</li> <li>- Соблюдение требований пропускного режима для должностных лиц, работников предприятия, отдельных категорий работников, аварийных бригад;</li> <li>-соблюдение правил личного досмотра вещей и вывозимого груза;</li> <li>-соблюдение требований по охране труда</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Соблюдение правил учета и порядок хранения, движения материальных ценностей на складе и оформления сопроводительных документов;</li> <li>- способы предохранения продукции (товаров) от порчи при разгрузке, погрузке и хранении на складе;</li> <li>- соблюдение требований по охране труда</li> </ul>
<b>Участок по захоронению ТКО и сортировке ВМР</b>		
<p>Весовщик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проверка соответствия наименования, веса и других характеристик грузов сопроводительным документам;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Соблюдение правил взвешивания, укладки, складирования и хранения грузов, а также учета взвешиваемых грузов и оформления сопроводительной документации;</li> </ul>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

<p>Подсобный рабочий</p> <p>Машинист бульдозера, водитель погрузчика</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление сопроводительных документов и составление актов на недостачу и порчу грузов;</li> <li>- учет взвешиваемых грузов;</li> <li>- погрузка, выгрузка, сортировка вторичных ресурсов;</li> <li>- выполнение вспомогательных работ на участке.</li> <li>- Своевременное и качественное выполнение производственного задания;</li> <li>- отсутствие аварий, дорожно-транспортных нарушений и простоев по вине работника;</li> <li>- правильная и бесперебойная эксплуатация обслуживаемых механизмов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте;</li> <li>- соблюдение требований по охране труда</li>   <li>- Поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте и на территории предприятия;</li> <li>- соблюдение требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользование средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.</li> </ul>
<b>Участок по сбору и заготовке ВМР</b>		
<p>Заготовитель продуктов и сырья</p> <p>Грузчик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнение правил закупки вторсырья;</li> <li>- оценка качества продуктов и сырья,</li> <li>- соблюдение порядка сбора и сдачи вторичного сырья;</li> <li>- правильность оформления ведомостей на закупку вторсырья;</li> <li>- помощь водителю автомобиля при погрузке, выгрузке мусорных контейнеров, иных грузов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте;</li> <li>- соблюдение требований по охране труда.</li> </ul>
<p>Водитель автомобиля</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-обеспечение своевременного сбора и транспортирования отходов потребления;</li> <li>-контроль правильности погрузки и крепления отходов потребления;</li> <li>-оформление и сдача документации на перевозимые отходы производства и потребления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-проверка технического состояния и приемка специализированного автотранспортного средства перед выездом;</li> <li>-контроль соблюдения требований безопасности при осуществлении операций по погрузке отходов, контейнеров и крупногабаритного мусора;</li> <li>-соблюдение правил перевозки отходов производства и потребления;</li> </ul>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

		<ul style="list-style-type: none"><li>-соблюдение требований дорожной безопасности при следовании по маршруту для сбора и транспортирования отходов потребления;</li><li>- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;</li><li>- соблюдение правил и норм культуры поведения на рабочем месте.</li></ul>
--	--	--

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

СОГЛАСОВАНО

Начальник

(службы, участка)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

ОТЧЕТ

о выполнении показателей премирования \_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(месяц)

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

Начальник (мастер, старший мастер) \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

Совет структурного подразделения:

\_\_\_\_\_  
(профессия) (подпись) (ФИО)

\_\_\_\_\_  
(профессия) (подпись) (ФИО)

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №3  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Стаж работы в системе министерства, дающий право на надбавку	Размер надбавки в процентах к ставкам (окладам) работников
от 1 до 3 лет	15%
от 3 до 5 лет	20%
от 5 до 8 лет	25%
от 8 до 10 лет	30%
от 10 до 15 лет	35%
от 15 до 20 лет	40%
20 лет и более	45%

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

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

периоды работы на предприятии;

периоды работы в организациях системы МЖКХ;

периоды работы в аппарате органов управления системы МЖКХ;

при передаче в установленном порядке организации из другой системы, прежний период работы учитывается по новому месту работы;

периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему МЖКХ;

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

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

время срочной военной службы по призыву на срок, предусмотренный Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» от 05.11.1992 №1914-ХІІ, если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, учреждениях, организациях системы МЖКХ и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу на предприятие *(в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025)*;

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник отдела организационно-кадровой  
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №4  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

антисанитарное содержание объектов теплового хозяйства, производственных участков и баз;

несвоевременная и некачественная подготовка объектов теплового хозяйства к отопительному сезону;

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

недостаточная организация работы по своевременному взысканию с юридических лиц дебиторской задолженности;

предоставление недостоверной информации руководителю предприятия;

несвоевременное заключение договоров с заказчиками и поставщиками;

несвоевременная подготовка ответов в установленные сроки на письма, жалобы и обращения граждан;

невыполнение доведенных заданий по сбору (заготовке) вторичных материальных ресурсов;

наличие просроченных заявок на вывоз ТКО;

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №5  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве на государственном  
предприятии «Минрайтеплосеть»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Цели и задачи наставничества:

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

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

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

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

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

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

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

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

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

## **3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

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

на срок от 3 до 6 месяцев – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования;

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

3.8. Начальник отдела организационно-кадровой и правовой работы: совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по предприятию и проект приказа для его утверждения;

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых работников, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями предприятия, сносит предложения о продлении или прекращении наставничества;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт процесса наставничества;

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

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

3.10. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

проводит инструктаж наставников и молодых работников;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

осуществляет систематический анализ работы наставника;

совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

3.11. На предприятии могут применяться формы наставничества:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

неисполнение наставником своих обязанностей;

психологической несовместимости сторон;

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

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

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

3.19. Задачи Совета наставников:

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

принимать участие в подборе и создании резерва наставников;  
оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых работников;  
заслушивать на своих заседаниях отчеты наставников и молодых работников о ходе и результатах обучения.

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

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

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

4.1. Требования к подбору наставника.

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

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

4.3. Наставник имеет право:

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

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

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

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

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

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о прекращении или продлении наставничества.

4.4. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.5. Ответственность наставника:

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

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА**

### 5.1. Молодой работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию обучения, связанного с наставничеством;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

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

### 5.2. Молодой работник обязан:

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

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

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

## **6. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ**

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

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

Начальник отдела организационно-кадровой  
и правовой работы

Е.С.Масюкевич

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

СОГЛАШЕНИЕ

о трудовом сотрудничестве  
между наставником и молодым работником

Я, наставник, \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О. наставника)

беру на обучение \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О. молодого работника)

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

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись наставника

Я, молодой работник, \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О.)

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

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись молодого работника

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель структурного подразделения)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Индивидуальный план наставничества  
в государственном предприятии Минрайтеплосеть»

Ф.И.О. молодого работника \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия <sup>1</sup>	Сроки исполнения	Оценка выполнения <sup>2</sup> (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения	Не позднее 2-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами предприятия, его целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): ООКиПР, бухгалтерией, ОПБНиОТ и т.д.		
4.	Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (рапортов, объяснительных и т.д.)		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого работника (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.)		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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)

<sup>1</sup> Обозначены только некоторые основные мероприятия и направления, индивидуализированный план должен быть максимально конкретизирован; порядок мероприятий должен составляться по хронологии.

<sup>2</sup> Заполняется наставником в свободной форме: выполнено, не выполнено, требуется повторное изучение и т. д.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №6  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.  
(в ред. дополнений и изменений от  
08.08.2025)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

монтаж и ввод в действие нового оборудования и объектов;

освоение новых видов работ и услуг;

предотвращение аварий и устранение их последствий на объектах теплового хозяйства;

работы, влекущие за собой экономию материальных и денежных средств;

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

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

за успешное проведение отопительного сезона;

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

за выполнение важных и ответственных поручений, требующих большого профессионализма и напряженности;  
прочие работы, обеспечивающие бесперебойную работу всех подразделений предприятия.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №7  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о Почетной грамоте государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

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

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

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

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

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

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №8  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

ПОЛОЖЕНИЕ о Благодарности  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

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

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

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

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

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

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

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

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

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №9  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

ПОЛОЖЕНИЕ о доске Почета  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

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

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

3. Количество мест на доске Почета – 15.

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

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

6. Материалы для определения лучших кандидатур предоставляются до 20 февраля текущего года.

7. Работники, занесенные на доску Почета, по истечении года заносятся в книгу Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

8. Работники, занесенные на Доску Почета, совершившие умышленное преступление либо допустившие грубые дисциплинарные проступки, приказом директора исключаются из числа занесенных на доску Почета.

9. Фотографирование на доску Почета осуществляется за счет средств предприятия.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

10. Работники, занесенные на доску Почета, в торжественной обстановке награждаются Почетной грамотой государственного предприятия «Минрайтеплосеть» и премируются единовременной премией в размере десяти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, из собственных средств предприятия.

11. Лицам, занесенным на доску Почета, могут предоставляться следующие социальные гарантии и льготы:

11.1. трудовые и социальные отпуска в удобное для них время;

11.2. предоставление в первую очередь путевок для санаторно-курортного лечения, в дома отдыха (в том числе и в случае ухода на пенсию);

12. При занесении в книгу Почета государственного предприятия «Минрайтеплосеть» работникам оказывается материальная помощь в размере двух базовых величин, утвержденных Советом Министров Республики Беларусь.

13. Запись о занесении на Доску Почета заносится в трудовую книжку работника.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №10  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,  
на которых работающим по результатам аттестации  
установлен дополнительный отпуск за работу  
с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОК РБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-236324-200)	АТУ	3.1	4
2.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-23632-3-Афик-2363 «Любава»	АТУ	3.1	4
3.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-332023 «Б-1201»; ГАЗ-330232 «Б-1203»	АТУ	3.1	4
4.	8332-001	ГАЗ 33023	АТУ, РСУ	3.1	4
5.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-А22R32, ГАЗ-А22R32-70)	АТУ	3.1	4
6.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	4
7.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

8.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ 33081)	АТУ	3.1	4
9.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501В9-8430)	АТУ	3.1	4
10.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501А5-320-011)	АТУ	3.1	4
11.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6 5550 В2)	АТУ	3.1	4
12.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6312 С9 прицеп МАЗ870110-2012) МАЗ-6312 С9 с прицепом 837810-022 МАЗ-6312 В9 с прицепом МАЗ837810-022	АТУ	3.1	4
13.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -5516А8-345 прицеп МАЗ 856102-5010)	АТУ	3.1	4
14.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430А9—1320-010 с прицепом МАЗ 950600)	АТУ	3.1	4
15.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430В7- с прицепом МАЗ 950600, п/прицеп МАЗ-953001	АТУ	3.1	4
16.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6422А8 с прицепом МАЗ 950600)	АТУ	3.1	4
17.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430 С9 п/прицепом САТ-150)	АТУ	3.1	4
18.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -257830 (школьный)	АТУ	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

19.	8343-012	Машинист крана автомобильного (МАЗ-6303А3-347 КС 13- 6К-3	АТУ	3.1	4
20.	8343-012	Машинист крана автомобильного (МАЗ-533702 КС-45729А)	АТУ	3.1	4
21.		Машинист автовышки и автогидроподъемника(ЗИЛ- 433362 ПСС-131.1.179	АТУ	3.1	4
22.		Машинист автовышки и автогидроподъемника (ГАЗ С41R33 ВС-18Т-01	АТУ	3.1	4
23.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 630303-245 АНТЕЙ	АТУ	3.1	4
24.	8342-042	машинист экскаватора JCB-3СХ, 5СХ	АТУ	3.1	4
25.	8342-042	машинист экскаватора ЕК-14 (ТВЭКС)	АТУ	3.1	4
26.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 6317-05-05-243 Антей	АТУ	3.2	4
27.	8344-001	водитель погрузчика ТО-18Б	АТУ	3.1	4
28.	8344-001	водитель погрузчика Амкадор А352Л А342В-01, 352С, А332С4,	АТУ	3.1	4
29.	8344-001	водитель погрузчика LG 833В	АТУ	3.1	4
30.	8341-009	тракторист МТЗ 82.2, МТЗ 82.1 МТЗ-92 (ЭПФ-1), МТЗ-1221.2	АТУ	3.1	4
31.	8341-009	тракторист МУ-320.4 прицеп ПМТ-330	АТУ	3.1	4
32.	8341-009	тракторист МТЗ-82 МТПЛ5-11	АТУ	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

33.	8341-009	тракторист Беларус -1221.2 с гидроманипулятором	АТУ	3.1	4
34.	8171-046	машинист рубительной машины	АТУ	3.1	4
35.	7121-002	кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	РСУ	3.1	4
36.	7131-001	маляр	РСУ	3.1	4
37.	7114-006	плотник-бетонщик	РСУ	3.1	4
38.	9622-001	подсобный рабочий	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
39.	7523-023	станочник деревообра- батывающих станков	РСУ	3.1	4
40.	7123-003	штукатур	РСУ	3.1	4
41.	7233-022	монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций	МРиНКО	3.1	4
42.	7126-004	монтажник наружных трубопроводов	МРиНКО	3.1	4
43.	8182-006	котлочист	МРиНКО	3.1	4
44.	3132-003	аппаратчик ХВО	мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

45.	8152-020	машинист котельной	Котельные: Заславль-4;5;6;8 Бровки-2; Новое Поле; Ратомка (жилфонд); Крупница; Пятевщина, Урожайная; Цесино; Бровки-5; Городище-1,2,3 Старина Сухорукие; Семков Городок Большевик (МВТ) Юзуфово; Шаршуны; Новый Двор-1	3.1	4
46.	6210-008	дровокол	тепловые участки	3.1	4
47.	9333-001	грузчик	котельная Новое Поле; участок по сбору (заготовке), сортировки ВМР и захоронению; участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1.	4
48.	8182-039	оператор котельной	котельные Хатежино; мини-тэц Мачулищи	3.1	4
49.	7233-078	слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Котельные: Крупница, Атолино, Михановичи мини-тэ, Мачулищи, Юбилейный Колодищи-1, Шаршуны, Чачково-2	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

50.	7233-095	слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Котельные: Привольный Юбилейный Петришки Аксаковщина	3.1	4
51.	7233-097	слесарь-ремонтник	Котельные: Привольный Колодищи-6 Сухорукие Семков Городок Заславль-1, 3, 5 Аксаковщина Новое Поле Жданович-1 Чачково-2; АДС	3.1	4
52.	7233-095	слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования	Котельные: Колодищи-2	3.1	4
53.	7233-086	слесарь по ремонту оборудования котельной и пылеприготовитель-ных цехов	Котельные: Крупница; Атолино Прилки Михановичи Привольный Мини-тэц Маулищи Юбилейный Лесной Лесковка Колодищи-1,6 Городище-1 Петришки Аксаковщина Новое Поле Хатежтно Чачково-2	3.1	4
54.	7212-019	электрогазосварщик	Тепловые участки, АДС, МРиНКО, участок автотранспорта, участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны)	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

55.	7212-019	электрогазосварщик	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.2	7
56.	7412-078	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	АДС, мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	4
57.	3323-004	Заготовитель продуктов и сырья	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
58.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	4
59.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5903)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	4
60.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5337А2 КО 427 задняя загрузка)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	4
61.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5337А2 КО 449 боковая загрузка)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

62.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-6303 А5) (МАЗ-6303 А3)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	4
63.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 449-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4
64.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 427-32)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	4
65.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 427-32)	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
66.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-534025 КО-449Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино, Гатово)	3.1	4
67.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5340С3 КО-449Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	4
68.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-534025 КО-427В-73)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово)	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

69.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631226 КО-427 Б-90)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	4
70.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5904 С2-012-427 Б-90)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	4
71.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631228-АГС 64N)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4
72.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5340С2 КО-449 Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово)	3.1	4
73.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631228-АСГ 64V с гидроманипулятором)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4
74.	8344-001	Водитель погрузчика Амкодор 332 С4	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
75.	8344-001	Водитель погрузчика ПФС- 0,75 Беларусь 82,1	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
76.	8342-007	Машинист бульдозера (D-65K)	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

77.	8342-007	Машинист бульдозера (Б-170)	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
78.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	4
79.	8341-009	Тракторист (машина многофункциональная АГТМ-01 на шасси Беларус 92П с гидроманипулятором )	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Хатежино)	3.1	4
80.	8344-001	Водитель погрузчика А 310П (на базе трактора МТЗ 82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4
81.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902 А2) боковая загрузка	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Гатово, Хатежино)	3.1	4
82.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5903 А2) задняя загрузка	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Гатово, Хатежино)	3.1	4
83.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902 А2) контейнеровоз	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	4

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

84.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино, Гатов, Боровляны)	3.1	4
85.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	4
86.	8344-001	Водитель погрузчика А 310П (на базе трактора МТЗ 82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	4

Начальник отдела промышленной  
безопасности, надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №11  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

### ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,  
на которых работающим по результатам аттестации  
установлена доплата за работу во вредных условиях труда

№ п/п	Код профессии рабочего, должност и служащего согласно ОК РБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Клас с условий труда	Размер доплаты за работу во вредных условиях труда (% от тариф.ст. 1 разряда)
1.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-236324-200)	АТУ	3.1	0,10
2.	8332-001	водитель автомобиля (УАЗ-23632-3-Афик-2363 «Любава»)	АТУ	3.1	0,10
3.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-332023 «Б-1201»; ГАЗ-330232 «Б-1203»)	АТУ	3.1	0,10
4.	8332-001	ГАЗ 33023	АТУ, РСУ	3.1	0,10
5.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-А22R32, ГАЗ-А22R32-70)	АТУ	3.1	0,10
6.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	0,10
8.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ-3307 КО-503)	АТУ	3.1	0,10
10.	8332-001	водитель автомобиля (ГАЗ 33081)	АТУ	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

11.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501В9-8430)	АТУ	3.1	0,10
12.	8332-001	водитель автомобиля (МАЗ 6501А5-320-011)	АТУ	3.1	0,10
13.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ 6 5550 В2)	АТУ	3.1	0,10
14.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6312 С9 прицеп МАЗ870110-2012) МАЗ-6312 В9 с прицепом МАЗ837810-002 МАЗ-6312 С9 с прицепом 837810-002	АТУ	3.1	0,10
15.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -5516А8-345 прицеп МАЗ 856102- 5010)	АТУ	3.1	0,10
16.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430А9—1320-010 с прицепом МАЗ 950600)	АТУ	3.1	0,10
17.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430В7- с прицепом МАЗ 950600, п/прицеп МАЗ-953001	АТУ	3.1	0,10
18.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6422А8 с прицепом МАЗ 950600)	АТУ	3.1	0,10
19.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -6430 С9 п/прицепом САТ-150)	АТУ	3.1	0,10
20.	8322-001	водитель автомобиля (МАЗ -257830 (школьный)	АТУ	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

21.	8343-012	Машинист крана автомобильного (МАЗ-6303А3-347 КС 13- 6К-3)	АТУ	3.1	0,10
22.	8343-012	Машинист крана автомобильного (МАЗ-533702 КС- 45729А)	АТУ	3.1	0,10
23.		Машинист автовышки и автогидроподъемника(ЗИ Л-433362 ПСС-131.1.179	АТУ	3.1	0,10
24.		Машинист автовышки и автогидроподъемника (ГАЗ С41R33 ВС-18Т-01	АТУ	3.1	0,10
25.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 630303-245 АНТЕЙ	АТУ	3.1	0,10
27.	8342-042	машинист экскаватора JCB-3СХ, 5СХ	АТУ	3.1	0,10
28.	8342-042	машинист экскаватора ЕК-14 (ТВЭКС)	АТУ	3.1	0,10
29.	8342-042	машинист экскаватора МАЗ 6317-05-05-243 Антей	АТУ	3.2	0,10
30.	8344-001	водитель погрузчика ТО-18Б	АТУ	3.1	0,10
31.	8344-001	водитель погрузчика Амкадор А352Л А342В-01, 352С, А332С4	АТУ	3.1	0,10
32.	8344-001	водитель погрузчика LG 833В	АТУ	3.1	0,10
33.	8341-009	тракторист МТЗ 82.2, МТЗ 82,1 МТЗ- 92 (ЭПФ-1), МТЗ-1221.2	АТУ	3.1	0,10
34.	8341-009	тракторист МУ-320.4 прицеп ПМТ-330	АТУ	3.1	0,10
35.	8341-009	тракторист МТЗ-82 МТПЛ5-11	АТУ	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

36.	8341-009	тракторист Беларус -1221.2 с гидроманипулятором	АТУ	3.1	0,10
37.	8171-046	машинист рубительной машины	АТУ	3.1	0,10
38.	7121-002	кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	РСУ	3.1	0,10
39.	7131-001	маляр	РСУ	3.1	0,10
40.	7114-006	плотник-бетонщик	РСУ	3.1	0,10
41.	9622-001	подсобный рабочий	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
42.	7523-023	станочник деревообра- батывающих станков	РСУ	3.1	0,10
43.	7123-003	штукатур	РСУ	3.1	0,10
44.	7233-022	монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций	МРиНКО	3.1	0,10
45.	7126-004	монтажник наружных трубопроводов	МРиНКО	3.1	0,10
46.	8182-006	котлочист	МРиНКО	3.1	0,10
47.	3132-003	аппаратчик ХВО	мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

48.	8152-020	машинист котельной	Котельные: Заславль-4;5;6;8 Бровки-2; Новое Поле; Ратомка (жилфонд); Крупница; Пятевщина, Урожайная; Цесино; Бровки-5; Городище-1,2,3 Старина Сухорукие; Семков Городок Большевик (МВТ) Юзуфово; Шаршуны; Новый Двор-1	3.1	0,10
49.	6210-008	дровокол	тепловые участки	3.1	0,10
50.	9333-001	грузчик	котельная Новое Поле; участок по сбору (заготовке), сортировки ВМР и захоронению; участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1.	0,10
51.	8182-039	оператор котельной	котельные Хатежино; мини-тэц Мачулищи	3.1	0,10
52.	7233-078	слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Котельные: Крупница, Атолино, Михановичи мини-тэц Мачулищи Юбилейный Колодищи-1 Шаршуны Чачково-2	3.1	0,10
53.	7233-095	слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Котельные: Привольный Юбилейный Петришки Аксаковщина	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

54.	7233-097	слесарь-ремонтник	Котельные: Привольный Колодищи-6 Сухорукие Семков Городок Заславль-1, 3, 5 Аксаковщина Новое Поле Жданович-1 Чачково-2; АДС	3.1	0,10
55.	7233-095	слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования	Котельные: Колодищи-2	3.1	0,10
56.	7233-086	слесарь по ремонту оборудования котельной и пылеприготовитель- ных цехов	Котельные: Крупца; Атолино Прилки Михановичи Привольный Мини-тэц Маулищи Юбилейный Лесной Лесковка Колодищи-1,6 Городище-1 Петришки Аксаковщина Новое Поле Хатежно Чачково-2	3.1	0,10
57.	7212-019	электрогазосварщик	Тепловые участки, АДС, МРиНКО, участок автотранспорта, участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны)	3.1	0,10
58.	7212-019	электрогазосварщик	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.2	0,14

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

59.	7412-078	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	АДС, мини-ТЭЦ Мачулищи	3.1	0,10
60.	3323-004	Заготовитель продуктов и сырья	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
61.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
62.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5903)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
63.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5337А2 КО 427 задняя загрузка)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
64.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5337А2 КО 449 боковая загрузка)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10
65.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-6303 А5)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

66.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 449-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10
67.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 427-32)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
68.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-533702 КО 427-32)	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
69.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-534025 КО-449Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино, Гатово)	3.1	0,10
70.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5340С3 КО-449Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	0,10
71.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-534025 КО-427В-73)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово)	3.1	0,10
72.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631226 КО-427 Б-90)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

73.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5904 С2-012-427 Б-90)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
74.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631228-АГС 64N)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10
75.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5340С2 КО-449 Б-33)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово)	3.1	0,10
76.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-631228-АСГ 64V с гидроманипулятором)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10
77.	8344-001	Водитель погрузчика Амкодор 332 С4	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
78.	8344-001	Водитель погрузчика ПФС-0,75 Беларусь 82,1	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
79.	8342-007	Машинист бульдозера (D-65K)	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
80.	8342-007	Машинист бульдозера (Б-170)	Участок по сбору (заготовке) сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

81.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Боровляны, Хатежино)	3.1	0,10
82.	8341-009	Тракторист (машина многофункциональная АГТМ-01 на шасси Беларус 92П с гидроманипулятором )	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Гатово, Хатежино)	3.1	0,10
83.	8344-001	Водитель погрузчика А 310П (на базе трактора МТЗ 82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10
84.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902 А2) боковая загрузка	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Гатово, Хатежино)	3.1	0,10
85.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5903 А2) задняя загрузка	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны, Гатово, Хатеино)	3.1	0,10
86.	8332-001	Водитель автомобиля (МАЗ-5902 А2) контейнеровоз	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино)	3.1	0,10

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

87.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Хатежино, Гатов, Боровляны)	3.1	0,10
88.	8341-009	Тракторист (МТЗ-82.1)	Участок по сбору (заготовке), сортировке ВМР и захоронению ТКО	3.1	0,10
89.	8344-001	Водитель погрузчика А 310П (на базе трактора МТЗ 82.1)	Участок по вывозу отходов производства и потребления (Боровляны)	3.1	0,10

Начальник отдела промышленной  
безопасности, надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №12  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## НОРМЫ

выдачи средств индивидуальной защиты работникам  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах	Ссылка на пп. Типовых отраслевых норм	Выдача СИЗ сверх установленных норм
1	2	3	4	5	6	7	8
1	3132-003	Аппаратчик химводоочистки	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Фартук прорезиненный с нагрудником Головной убор Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Респиратор	Бу Вн  В Ми	12 12 12 до износа до износа	ТОН Ж (п. 69)	
2	9333-001	Грузчик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Полусапоги кожаные с защитным носком (сапоги кирзовые с защитным носком) Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные (рукавицы брезентовые) При погрузке (разгрузке) и перевозке нечистот, мусора, трупов животных дополнительно: костюм брезентовый плащ непромокаемый фартук брезентовый с нагрудником белье нательное (2 комплекта) сапоги резиновые перчатки резиновые	ЗМи  Мун200  В Ми  ЗМи Вн Вн	12 12 12 12 До износа  24 36 12 До износа		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			носки хлопчатобумажные (портянки хлопчатобумажные) (4 пары) <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные <b>В остальное время года на наружных работах:</b> Плащ непромокаемый	В Вн  Тн Тн Тн20 Тн  Вн	12 До износа До износа 36 36 48 48 До износа  дежурный		
3	4321-001	Весовщик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные <b>Зимой на наружных работах дополнительно:</b> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке ботинки утепленные <b>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</b> Плащ непромокаемый Ботинки кожаные	ЗМи В Ми  Тн Тн Тн20  Вн Ми	1 1 1 До износа 36 36 36  дежурный 1	ТОН Ж (п. 177)	
4	8332-001	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Ми  Тн Тн Тн20 Тн	12 12 12 до износа 36 36 24 до износа	ТОН Ж (п. 203)	
5	8344-001	Водитель погрузчика	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно:	ЗМи  Ми Ми Ми  Бм	12 12 12 до износа 12 12 4	ТОН Ж (п. 204)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	Тн Тн Сл Тн30 Тн	36 36 24 до износа		
6	8182 -005	Истопник	Костюм хлопчатобумажный Фартук брезентовый с нагрудником Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Нарукавники брезентовые Очки защитные Респиратор Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	ЗМи Тр  Ми Ми Тр ЗП  Тн  Тн Тн20	12 12 12 До износа 12 До износа До износа  36  36 48 24		
7	1323 -006	Начальник участка автотранспо рта	Костюм хлопчатобумажный Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Змии  Тн	12  36	ТОН Т (п.17)	
8	4322 -007	Оператор диспетчерск ой службы	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке вместо жилета утепленного Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года на наружных работах: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи  Ми Ми  Тн  Тн Тн20 Вн В	12 12 12 до износа  36  36 48 24 дежурный 24	ТОН Ж (п. 231)	
9	6210 -008	Дровокол	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей прокладкой (костюм хлопчатобумажный с фартуком брезентовым)	Вн  Мун	12  12 до износа 36	ТОН Л (п.3)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Сапоги кирзовые с защитным носком (ботинки кожаные с защитным носком) Рукавицы комбинированные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	Ми Тн  Тн Тн20	36  48 24		
10	1219-009	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи ЗМи Пс	12 до износа  36	ТОН О (п.188)	
11	3323-004	Заготовитель продуктов и сырья	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные (полуботинки кожаные, сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь <b>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</b> плащ непромокаемый сапоги резиновые	ЗМи Ми  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн В	12 12  До износа  36  36  48 24  дежурный 24	ТОН Ж (п.179)	
12	2151-032	Инженер по охране труда	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи  Мп Мун200	18  24 36	ТОН О (п.197)	
13	2143-001	Инженер по охране окружающей среды	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) При работе в производственных подразделениях дополнительно: ботинки кожаные Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи  Ми  Тн	18  24 36	ТОН О (п.110)	
14	4321-002	Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные или тапочки кожаные	ЗМи  Мун200	12  12 12 или 6 до износа	ТОН О (п. 39)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Рукавицы комбинированные	См			
15		Котлочист	Костюм хлопчатобумажный Белье нательное (2 комплекта) Шлем защитный Подшлемник трикотажный Сапоги кирзовые Носки хлопчатобумажные Рукавицы брезентовые Очки защитные Респиратор При работе в условиях повышенной температуры дополнительно: Костюм для защиты от повышенных температур из хлопчатобумажных тканей Валяная обувь При промывки котлов дополнительно: Костюм прорезиновый Сапоги резиновые Перчатки резиновые	ЗМи Ми  Ми ЗП    Тн Тн  Вн В	6 12 12 12 6 12 До износа До износа До износа  36 До износа  До износа До износа		
16	5414-005	Контролёр на контрольно-пропускном пункте	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Для защиты от атмосферных осадков, при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <b>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</b> Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Головной убор зимний Валяная обувь Галоши на валяную обувь Ботинки кожаные утеплённые	ЗМи  Ми Ми  Вн В  Тн  Тн20 Тн20	12 12 12 До износа  дежурный 12  36  36 48 24 24		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

17	4110 -004	Контролёр по благоустройству населённых пунктов	<p>Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные</p> <p><b>Зимой дополнительно:</b> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве</p> <p><b>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</b> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые</p>	<p>ЗМи Ми Тн Тн СлТн30  Вн В</p>	<p>12 12 12  36 36 24  дежурный 24</p>	<p>ТОН Ж (п.149)</p>	
18	7121 -002	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	<p>При работе на жесткой кровле: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий) Ботинки кожаные с защитным подноском на нескользящей подошве Рукавицы комбинированные или рукавицы брезентовые Каска защитная Пояс предохранительный (страховочная привязь)</p> <p>При работе на мягкой кровле: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском с гладким верхом Рукавицы брезентовые Наколенники брезентовые (на вате) Каска защитная Пояс предохранительный (страховочная привязь)</p> <p>В холодный период года дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур и ветра Подшлемник зимний Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на нескользящей подошве Рукавицы утепленные</p>	<p>ЗМи  Мун200 См Мп  Зми  Мп Мун200 Мп Ми Мп  Тнв  Тн30 Мун200 См  Тн</p>	<p>12  12  до износа 24 дежурный  12  12  до износа до износа 24 дежурный  36  24 24  до износа</p>	<p>ТОН С (п. 29)</p>	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

19	7112 -001	Каменщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском)</p> <p>Сапоги резиновые (сапоги ПВХ)</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Очки защитные</p> <p>Каска защитная</p> <p>При выполнении работ на высоте дополнительно:</p> <p>Пояс предохранительный (страховочная привязь)</p> <p>В холодный период года дополнительно:</p> <p>костюм для защиты от пониженных температур</p> <p>подшлемник зимний</p> <p>Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском</p> <p>Рукавицы утепленные</p> <p>Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:</p> <p>Плащ непромокаемый с капюшоном</p>	<p>ЗМи</p> <p>Мп Мун200</p> <p>В Мун200</p> <p>Мп</p> <p>ЗП</p> <p>Тнв</p> <p>Тн30 Мун200</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>до износа</p> <p>до износа 24</p> <p>до износа</p> <p>36</p> <p>24 36</p> <p>до износа</p> <p>дежурный</p>	ТОН С (п. 18)	
20	5230 -006	Кассир билетный	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки трикотажные</p>	<p>Зми</p> <p>Ми</p>	<p>12</p> <p>до износа</p>		
17	7131 -001	Маляр	<p>Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Головной убор</p> <p>Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Каска защитная</p> <p>Очки защитные</p> <p>Респиратор</p> <p>При работе на высоте:</p> <p>Пояс предохранительный лямочный</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве</p> <p>Подшлемник зимний</p>	<p>Бу</p> <p>Ми</p> <p>В Вн</p> <p>Ми Ми</p> <p>ЗНГ</p> <p>Тн</p> <p>Тн</p> <p>Сл Тн30</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>24</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурный</p> <p>36</p> <p>36 24</p> <p>24</p>	ТОН Ж (п. 141)	
21	1323 -011	Мастер (старший мастер)	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Головной убор</p> <p>Ботинки кожаные</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p>	ТОН Ж (п.233)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			В подразделениях водопроводно-канализационного хозяйства дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые Каска защитная Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Подшлемник зимний	Вн В  Тн Тн Тн20 Тн	дежурный 12 24  36 36 48 24		
22	1323-011	Мастер, старший мастер ремонтно-строительное управление	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ непромокаемый с капюшоном Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском) Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур и ветра Сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском (ботинки кожаные с защитным подноском) Подшлемник	ЗМи  Вн Мп Мун200  Тнв  Тн30 Мун200	18  дежурный 18  24 36 24 24	ТОН С (п.7)	
23	8152-020	Машинист (кочегар) котельной	Костюм хлопчатобумажный Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные	ЗМи Тн  Ми Ми Г	12 36  12 до износа до износа	ТОН Ж (п. 71)	
24	8171-046	Машинист рубительной машины	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Очки защитные Наушники противозумные Респиратор Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь	ЗМи Ми ЗП  Тн  Тн Тн 20	12 12 до износа до износа до износа  36  36 48 24	ТОН Л (п.10)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

25	3131-006	Машинист энергоблока	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные (перчатки комбинированные слипковые Очки защитные Наушники противозвучные (вкладыши противозвучные) Каска защитная Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Подшлемник зимний	Зми Ми Ми  ЗП   Тн	12 12 до износа  до износа  до износа 24  36 24		
26	8343-012	Машинист крана автомобильного	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	ЗМи  Ми Ми  Тн  СлТн30	12 12 до износа 24  36  24 24	ТОН Т (п. 94)	
27	8343-007	Машинист автовышки и автогидроподъемника	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Подшлемник зимний перчатки зимние двупалые	ЗМи  Ми Ми  Тн  Тн  Тг20  Тн	12 12 до износа 24  36  36 24 24 до износа		
28	1834-2-042	Машинист экскаватора	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукомбинезон хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно: Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные (портянки хлопчатобумажные)	ЗМи  Ми Ми  Бм  Тн  Тн	12  12 12 до износа  12 12 4  36	ТОН Ж (п. 213)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	Сл Тн30 Тн	36 24 до износа		
29	8342 -007	Машинист бульдозера	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукомбинезон хлопчатобумажный) Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные <b>При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно:</b> Белье нательное Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные (портянки хлопчатобумажные) <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные Валяная обувь на резиновой подошве	ЗМи  Ми Ми  Бм Тн Тн СлТн30 Тн Тн20	12  12 12 До износа  12 12  36 36 24 До износа 48		
30	2144 -054	Механик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Рукавицы комбинированные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на маслобензостойкой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые	ЗМи  Ми Нс Нм  Ми  Тн  Тн  Тн20 Нс Нм Вн В	12 12 12 до износа  36  36  48  дежурный 24	ТОН Т (п. 25)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

31	7126-004	Монтажник наружных трубопроводов	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Плащ непромокаемый Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы ватные	Бу Вн Мун200 В Ми  Тн  Тн  Сл Тн30  Тн	12 дежурный 12 12 24 до износа 24  36  36  24  до износа	ТОН Ж (п. 214)	
32	8189-015	Мойщик-уборщик подвижного состава	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор Жилет сигнальный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	ЗМИ  Со В Вм Тн  Тн  Сл Тн30	12  12 до износа 24 до износа 36  36  24		
33	7233-022	Монтажник технологического оборудования	Костюм для от общих производственных загрязнений и механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Ботинки кожаные с защитным подносам (сапоги кирзовые с защитным подносом) Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные Подшлемник зимний	Змии  Ми Мп  Мун200 Мп  Тнв  Тн30  Мун200	12 до износа  12 до износа 24  36  24 24		
34	1311-074	Начальник участка	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Ми  Тн	12 24  36		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

35	7122 -004	Облицовщи к-плиточник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	12							
			Ботинки кожаные с защитным подноском	Мп	12							
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) или перчатки резиновые	Мун200	До износа							
			Фартух прорезиненный с нагрудником	Мп	До износа До износа До износа							
			Очки защитные	Вн								
			Каска защитная	Вн								
			На работах с пескоструйным аппаратом дополнительно:	ЗП	24							
			Костюм из пыленепроницаемой ткани.		12							
			Респиратор		До износа							
			При выполнении работ на высоте дополнительно: пояс предохранительный (страховочная привязь)	Пм	Дежурн. 36							
36	8182 -039	Оператор котельной	В холодный период года дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	24 24							
			подшлемник зимний	Тн30								
			сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском	Мун 200								
			Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12							
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36							
			Ботинки кожаные	Ми	12							
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа							
			Очки защитные	Г	до износа							
			37	8172 -011	Оператор манипуля- тора			Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей прокладкой	Бу	12	ТОН Л (п.17)	
								Сапоги кирзовые с защитным носом	Мун50	12 до износа 36		
Рукавицы комбинированные	Ми											
Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36										
Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	48 24										
Валяная обувь	Тн20	24										
Галоши на валяную обувь		12										
Каска защитная												
Подшлемник хлопчатобумажный												
38	8182 -041	Оператор теплового пункта				Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	ТОН О (п.119)			
			Ботинки кожаные	Ми	12							
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36							
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа							

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

39	9622	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи  Ми В Ми  Тн Тн Сл  Тн30  Вн В	12 12 12 12 до износа  36 36 24  дежурный 24	ТОН Ж  (п.217)	
40	7114-006	Плотник-бетонщик	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Плащ непромокаемый Каска защитная Кепи Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные	ЗМи В Вн  Ми  Тн Тн Сл	12 12 12 24 12 до износа  36 36 24		
41	5142-005	Рабочий по обслуживанию в бане	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Наручники прорезиненные Перчатки резиновые	ЗМи Вн  В Вн Вн	12 12  12 12 до износа		
42	7412-042	Слесарь по КИПиА	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи  Ми Ми Эн Эн  Тн Тн Сл Тн30  Тн  Вн В	12 12 12 до износа дежурные дежурные 36  36 24 до износа  дежурный 24	ТОН Ж  (п.219)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

43	7233 -078	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный Плащ непромокаемый Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	ЗМи Ми В Ми  Тн Тн Сл Тн30	12 36 12 12 24 до износа 24  36 36 24	ТОН Ж (п.74)	
44		Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный Плащ непромокаемый Головной убор Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Змии Вн  В Ми  ЗП  Тн Тн  Сл Тн30	12 дежурный 12 24 до износа 24 до износа  36 36  24		
45	7231	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм вискозно-лавсановый с маслостойкой отделкой Головной убор из вискозно-лавсановой ткани с маслостойкой отделкой Ботинки кожаные на маслостойкой подошве Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные с полимерным покрытием При работе под автомобилем дополнительно: Каска защитная При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно: Очки защитные или щиток защитный лицевой Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Ву Нм  Ми Нс Нм  Ми Ми  ЗП  КБТ  Тн  Тн  Тн20	6  6  12 до износа до износа  дежурная  до износа  36  36	ТОН Т (п. 16)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Зимой на наружных работах дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Подшлемник зимний Сапоги кирзовые утепленные на маслбензостойкой подошве	Нс Нм	24 24		
46	7233-086	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные При работе с применением кислоты дополнительно: Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы кислотозащитные Очки защитные Респиратор Зимой на наружных работах и в неотапливаемых помещениях дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	ЗМи Ми В Ми К20 К20 ВнК50 Щ20 Г Тн Тн Сл Тн30	12 12 12 24 до износа дежурный дежурный до износа до износа до износа 36 36 24	ТОН Ж (п. 75)	
47	7233-095	Слесарь по эксплуатации и ремонту газоиспользующего оборудования	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные Очки защитные Противогаз шланговый (противогаз изолирующий) Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	ЗМи Ми Ми Г Тн Тн Сл Тн30 Тн Вн В	12 12 12 до износа до износа до износа 36 36 24 до износа дежурный 24	ТОН Ж (п. 64)	
48	7233-097	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные	ЗМи Ми	12 12 12	ТОН Ж (п. 220)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные При ремонте оборудования, соприкасающегося со сточной жидкостью: Костюм прорезиненный Белье нательное (2 комплекта) Носки хлопчатобумажные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый	В Ми  Бм  Тн Тн СлТн30  Вн	12 до износа  12 12 4  36 36 24  дежурный		
50	7233 -087	Слесарь по ремонту оборудован ия тепловых сетей	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Плащ не промокаемый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	Змии  Вн В Ми  ЗП  Тн Тн СлТн30	12 12 дежурный 24 до износа 24 до износа  36 36 24 24		
51	7523 -023	Станочник деревообраб атывающих станков	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Наушники противозумные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь	ЗМи Ми Ми ЗП  Тн Тн Тн20	12 12 до износа до износа до износа  36 36 48 24		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

52	7223 -084	станочник широкого профиля	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Очки защитные или щиток защитный лицевой при обработки заготовок, деталей и изделий с применением охлаждающей жуткостей: костюм вискознолавсановый с масловодоотталкивающей отделкой головной убор полусабоги кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Очки защитные или щиток защитный лицевой	Змии  Мун200  Ми О НБТ  МиВунМ  Мун200  Нн Ми ЗН  НБТ	12 12 12  до износа до износа до износа  12  12 12  до износа до износа до износа		
53	7215 -002	Стропаль- щик	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы брезентовые Очки защитные Каска защитная При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: Жилет сигнальный Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Подшлемник зимний Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	ЗМи  Ми  Мп Мун 50 Ми ЗП  Со  Вн  В  Тн  Тн  Тн20 Тн	12 12 12  до износа до износа 24  до износа  36  24  36  36 24 48 24 до износа	ТОН О (п.156)	
54	7223 -086	Токарь	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные с защитным носком Рукавицы комбинированные	ЗМи  Ми  Мун50	12 12 12	ТОН М (п. 90)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Очки защитные В холодное время года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой Головной убор зимний Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	Ми ЗП  ТнБу  Тн20  Тн	до износа до износа  36  36 24 48  24		
55	8341 -009	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Рукавицы комбинированные При работе на полигоне (свалке) бытовых отходов дополнительно: Белье нательное (2 комплекта) Сапоги резиновые Носки хлопчатобумажные(портянки) Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Рукавицы утепленные	ЗМи  Ми Ми  Бм  Тн  Тн  Сл  Тн30  Тн	12 12 12 до износа  12 12 4  36  36  24  до износа	ТОН Ж (п. 224)	
56	9112 -001	Уборщик помещений	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные При влажной уборке дополнительно: Полусапоги резиновые Перчатки резиновые При уборке туалетов дополнительно: Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые При дезинфекции санитарно- технического оборудования дополнительно: Очки защитные Респиратор Зимой при наружных работах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные	ЗМи  Ми Ми  В Вн  Бм Бм Бм  ЗНГ  Тн  Тн20	12 12 12 до износа  12 до износа  12 12 до износа  до износа до износа  36  24	ТОН Ж (п. 225)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

57	7123 -003	Штукатур	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Головной убор Ботинки кожаные (сапоги кирзовые) Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная При работе на высоте дополнительно: Пояс предохранительный ляпочный Зимой на наружных работах дополнительно Курка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Подшлемник зимний	Бу  Ми В Ми ЗНГ  Тн  Тн  СлТн30	12  12 12 12 до износа до износа 24  дежурный  36  36 24 24		
58	7212 -019	Электрогазо сварщик	Костюм для сварщика летний Фартук брезентовый с нагрудником Белье нательное (2 комплекта) Ботинки кожаные без токопроводящих гвоздей и других токопроводящих элементов Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Рукавицы кожаные с крагами Щиток электрогазосварщика Очки защитные При выполнении работ в местах, где необходима защита головы от механических повреждений, дополнительно: Каска защитная Шлем защитный В холодное время года на наружных работах дополнительно: Костюм для сварщика зимний Подшлемник зимний Рукавицы кожаные с крагами утепленные	Тр Ми  Тр  Эн  Эн  Тп400  Тр  НН ЗНД  ТрТн Тн	12 12  12  12 дежурные дежурные до износа до износа до износа  24 12  36 до износа до износа	ТОН С (п.154)	
59	7412 -078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Каска защитная Очки защитные	ЗМи Ми Ми Эн Эн  О	12 12 до износа дежурные дежурные 24 до износа	ТОН Ж (п.228)	

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			При работе на высоте дополнительно: Пояс предохранительный лямочный Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве Перчатки зимние двухпалые В остальное время года на наружных работах дополнительно: Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	Тн Тн Сл Тн30 Тн Вн В	дежурный 36 36 24 24 дежурный 24		
60	Электромонтажник по электрооборудованию, силовых и осветительных сетей	Костюм хлопчатобумажный Плащ непромокаемый Жилет сигнальный Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Пояс предохранительный лямочный Каска защитная Зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Перчатки зимние двухпалые Подшлемник зимний	ЗМи Вн Со Ми В Ми Эн Эн  Тн Тн Тн20 Тн	12 дежурный до износа 12 12 до износа дежурные дежурные дежурный 24 36 36 48 24 До износа 24			

**Примечание:**

ТОН О – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 №110;

ТОН Ж – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.08.2003 №96;

ТОН С – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, утвержденные Постановлением

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 14.04.2010 №54;

ТОН Т – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 08.12.2005 №166;

ТОН Л – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных и лесохозяйственных организаций, деревообрабатывающих производств, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 01.11.2002 №140;

ТОН М – типовые отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым машиностроению и металлообрабатывающих производств, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 26.11.2003 №150;

ТОН Э – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым производством и распределением электрической и тепловой энергии, осуществляющим надзор в отношении потребителей электрической и тепловой энергии и их обслуживание, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 15.11.2006 №145;

ТОН П – типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в производстве полимерных материалов и изделий из них, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.06.2004 №79;

\* руководители и специалисты, осуществляющие организацию и контроль за производственными процессами, эксплуатацией оборудования обеспечиваются аналогичными для работников на данном участке работ средствами индивидуальной защиты со сроком носки до износа;

\* специалистам, выполняющим обязанности рабочих, профессии которых предусмотрены в нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий;

\* в случае занятости работника на условиях неполного рабочего времени срок носки продлевается пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

Начальник отдела промышленной  
безопасности, надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №13  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть» с вредными  
условиями труда, имеющих право  
на бесплатное получение молока

0,5 л молока за каждую отработанную смену

№ п/п	Наименование профессии
1.	Аппаратчик ХВО на котельных, работающих на дровах
2.	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучного материала
3.	Маляр
4.	Монтажник наружных трубопроводов
5.	Машинист котельной
6.	Подсобный рабочий на котельной, работающей на древесном топливе
7.	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов на котельных, работающих на древесном топливе
8.	Слесарь по КИП и А на котельных, работающих на древесном топливе
9.	Штукатур
10.	Электрогазосварщик
11.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования на котельных, работающих на древесном топливе

Учащимся и студентам, привлеченным к работам в период прохождения производственной практики, выполняющим работы в условиях, дающим право на получение молока, выдавать его на общих основаниях.

Молоко выдавать работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости в производстве не менее половины продолжительности рабочего дня (смены).

Не допускать замены молока товарами и продуктами (кроме равноценных молоку пищевых продуктов).

Не допускать выдачу молока за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смену, отпуск.

Начальник отдела промышленной безопасности,  
надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №14  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей  
государственного предприятия «Минрайтеплосеть»,  
имеющих право на бесплатное получение мыла

400 грамм в месяц

№ п/п	Наименование профессии, должности
1.	Аппаратчик химводоочистки
2.	Весовщик
3.	Водитель автомобиля
4.	Водитель погрузчика
5.	Грузчик
6.	Дровокол
7.	Истопник
8.	Заготовитель продуктов и сырья
9.	Кассир билетный
10.	Каменщик
11.	Кладовщик
12.	Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов
13.	Контролер на контрольно-пропускном пункте
14.	Контролер по благоустройству населенных пунктов
15.	Маляр
16.	Мастер (старший мастер)
17.	Машинист котельной
18.	Машинист рубительной машины
19.	Машинист бульдозера
20.	Машинист крана автомобильного
21.	Машинист автовышки и автогидроподъемника
22.	Машинист энергоблока
23.	Машинист экскаватора
24.	Механик

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

25.	Монтажник наружных трубопроводов
26.	Монтажник технологического оборудования
27.	Мойщик-уборщик подвижного состава
28.	Наладчик технологического оборудования
29.	Плотник-бетонщик
30.	Рабочий по обслуживанию в бане
31.	Распределитель работ
32.	Облицовщик-плиточник
33.	Оператор диспетчерской службы
34.	Оператор котельной
35.	Оператор манипулятора
36.	Оператор сушильного оборудования
37.	Оператор теплового пункта
38.	Подсобный рабочий
39.	Слесарь по КИПиА
40.	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей
41.	Слесарь по ремонту автомобилей
42.	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов
43.	Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей
44.	Слесарь по обслуживанию и ремонту газоиспользующего оборудования
45.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
46.	Слесарь-ремонтник
47.	Стропальщик
48.	Станочник деревообрабатывающих станков
49.	Станочник широкого профиля
50.	Штукатур
51.	Токарь
52.	Тракторист
53.	Уборщик помещений
54.	Электрогазосварщик
55.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
56.	Электромонтажник по электрооборудованию, силовых и осветительных сетей

При наличии в структурном подразделении санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим средствам.

Начальник отдела промышленной безопасности,  
надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №15  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении конкурса профессионального  
мастерства среди рабочих за присвоение  
звания «Лучший по профессии»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о проведении конкурса профессионального мастерства среди рабочих за присвоение звания «Лучший по профессии» (далее – Положение) вводится в целях активизации трудового соперничества и творческих возможностей работников, морального и материального стимулирования труда.

1.2. Положение определяет условия и порядок проведения конкурса профессионального мастерства среди рабочих за звание «Лучший по профессии» (далее – конкурс профессионального мастерства), размеры материального и виды морального стимулирования победителей.

### 2. УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ И ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

2.1. В конкурсе профессионального мастерства принимают участие рабочие по профессиям: оператор котельной, электрогазосварщик, слесарь всех наименований, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, аппаратчик химводоочистки, машинист котельной.

2.2. Участвовать в конкурсе профессионального мастерства могут рабочие, проработавшие на предприятии свыше 2-х лет, имеющие тарифно-квалификационный разряд по данной профессии не ниже 4-го (кроме аппаратчиков химводоочистки) и обеспечившие лучшие результаты работы в течение года по следующим показателям:

выполнение производственных заданий;

отсутствие случаев нарушения трудовой и общественной дисциплины;

отсутствие случаев нарушения требований охраны труда.

2.3. Конкурс профессионального мастерства проводится ежегодно в соответствии с приказом директора.

2.4. Список кандидатур на участие в конкурсе профессионального мастерства представляет в рабочую комиссию руководитель структурного

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

подразделения, руководствуясь подпунктом 2.2 пункта 2 настоящего Положения.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА**

3.1. Конкурс профессионального мастерства проводится по номинациям:

лучший оператор котельной;

лучший электрогазосварщик;

лучший слесарь;

лучший машинист котельной;

лучший электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

лучший аппаратчик химводоочистки.

3.2. Задание для определения победителей конкурса профессионального мастерства состоит из двух частей:

теоретической (ответы на билеты с вопросами по специальности);

практической.

3.3. Конкурс профессионального мастерства проводится по профессиям при условии участия не менее пяти человек каждой профессии.

3.4. Для проведения конкурса профессионального мастерства и определения победителей в соревновании за присвоение звания «Лучший по профессии» создается рабочая комиссия, конкретный состав которой указывается в приказе директора.

3.5. Решение о присвоении звания «Лучший по профессии» за год оформляется приказом директора, согласованным с Профкомом.

### **4. МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА**

4.1. Участникам конкурса профессионального мастерства по каждой профессии, занявшим первое место, присваивается звание «Лучший по профессии» и вручается Почетная грамота государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

4.2. Результаты проведения конкурса профессионального мастерства служат ходатайством в квалификационную комиссию предприятия для повышения тарифно-квалификационного разряда.

Главный бухгалтер

В.И.Соловьев

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Начальник отдела

организационно кадровой и правовой работы

Е.С.Масюкевич

Начальник отдела промышленной безопасности,

надежности и охраны труда

О.В.Пташник

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №16  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате единовременного вознаграждения  
работникам государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть» в связи с профессиональным  
праздником – Днем работников  
бытового обслуживания населения  
и жилищно-коммунального хозяйства

1. В соответствии с абзацем 11 подпункта 2.2.3.1 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 №157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» в знак признания заслуг работников отдельных профессий, отраслей хозяйства и сфер деятельности в четвертое воскресенье марта отмечается День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства.

2. Положение о выплате единовременного вознаграждения работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» в связи с профессиональным праздником – Днем работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства (далее – Положение), разработанное в целях материального стимулирования работников и закрепления квалифицированных кадров, определяет порядок и условия выплаты единовременного вознаграждения. Выплата данного вознаграждения распространяется на работников предприятия, работающих по состоянию на первое марта текущего года (кроме внешних совместителей и уволенных в течение марта). Дифференциация выплаты производится в зависимости от стажа и тарифного оклада (тарифной ставки) работников.

Стаж работы для исчисления единовременного вознаграждения определяется в соответствии с Положением о порядке выплаты работникам государственного предприятия «Минрайтеплосеть» надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь. Расчет вознаграждения производится исходя из тарифного оклада (тарифной ставки), установленного работникам по состоянию на 1 марта текущего года в соответствии со штатным расписанием.

3. Размер коэффициентов от тарифного оклада (тарифной ставки) по стажевым группам определяется ежегодно приказом директора в

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

зависимости от наличия средств.

4. При наличии средств единовременное вознаграждение к профессиональному празднику выплачивается работникам, проработавшим на предприятии по состоянию на 1 марта текущего года менее одного года в размере одной базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

5. Работникам, находящимся по состоянию на 1 марта текущего года, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежегодно к профессиональному празднику при наличии средств выплачивается единовременное вознаграждение в размере двух базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

6. Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за распитие спиртных напитков, употребление наркотических, токсических средств в рабочее время или по месту работы единовременное вознаграждение в соответствии с настоящим Положением не выплачивается полностью.

Периодом привлечения работника к дисциплинарной ответственности для применения настоящего пункта считается период с 1 марта предшествующего года до 1 марта текущего года.

В случае досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника действие абзаца первого настоящего пункта на такого работника не распространяется

7. Работники предприятия, достигшие наилучших показателей в работе, повышения эффективности работы структурных подразделений предприятия в связи с профессиональным праздником заносятся на доску Почета, награждаются Почетной грамотой, Благодарностью и поощряются в соответствии с действующими Положениями государственного предприятия «Минрайтеплосеть».

8. Единовременная выплата директору предприятия к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства производится в размере двух окладов, определенных заключенным с ним контрактом.

9. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі», ранее работающим и ушедшим с предприятия на пенсию, ежегодно к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения жилищно-коммунального хозяйства выплачивать материальную помощь в размере двух базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

9-1. Единовременная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства производится

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

в размере двух тарифных окладов при наличии средств (*в ред. дополнений и изменений от 08.08.2025*).

Главный бухгалтер  
Начальник планово-экономического отдела

В.И. Соловьев  
Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №17  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»  
\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

ПОЛОЖЕНИЕ на услуги  
сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение на услуги сауны г. Заславль и сауны в/г Цнянка (далее – Положение) регулирует порядок установления и предоставления скидки на услуги саун и является обязательным для всех работников предприятия.

1.2. Целью предоставления скидки является повышение физического комфорта работников предприятия.

## 2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СКИДОК

В саунах г.Заславль и в/г Цнянка (на 1 посещение) действует скидка для работников государственного предприятия «Минрайтеплосеть» – 50%.

## 3. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СКИДОК

Ежемесячно кассиром по продаже билетов, рабочими по обслуживанию в бане на основании кассовых отчетов представляются в бухгалтерию и планово-экономический отдел отчеты о предоставленных за отчетный период скидках.

## 4. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за исполнением требований настоящего Положения осуществляется главным бухгалтером предприятия.

4.2. Любой работник предприятия, которому стало известно о фактах нарушения настоящего Положения другими работниками, обязан немедленно сообщить об этом Нанимателю.

## 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работники предприятия, виновные (как умышленно, так и неумышленно) в нарушении требований настоящего Положения, привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Главный бухгалтер  
Начальник планово-экономического отдела

В.И.Соловьев  
Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение №18  
к Коллективному договору  
предприятия на 2025-2028 г.г.  
(в ред. дополнений и изменений от  
08.08.2025)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации  
профсоюза государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бандевич

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
государственного предприятия  
«Минрайтеплосеть»

\_\_\_\_\_ А.И.Бакеровский

## ПОЛОЖЕНИЕ

о рабочем времени и времени отдыха  
водителей автомобилей, автотракторной  
техники и спецтехники государственного  
предприятия «Минрайтеплосеть»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, автотракторной техники и спецтехники государственного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее – Положение) определяет особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, выполняющих внутриреспубликанские автомобильные перевозки, водителей осуществляющих перевозки пассажиров (детей), водителей погрузчика, машинистов крана автомобильного, машинистов экскаватора, машинистов бульдозера, трактористов (далее, если не указано иное, – водители автомобиля).

2. Время работы и отдыха водителей регламентируются требованиями законодательства о труде, нормами Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, троллейбусов и трамваев, утвержденного Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 09.01.2025 №1 (с изменениями и дополнениями), настоящим Положением, коллективным договором.

3. Работа водителей автомобиля, занятых на участках по санитарной очистке, сбору, заготовке и сортировке ВМР, захоронению ТКО является непрерывным производственным процессом по обслуживанию населения и регулируется помимо настоящего Положения, Договора также соответствующими нормами трудового законодательства.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

## ГЛАВА 2 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО УЧЕТ

4. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей определяется графиком работ (сменности) (далее – графики), а также правилами внутреннего трудового распорядка.

Графики разрабатываются в соответствии с законодательством о труде и настоящим Положением.

Для водителей автомобиля, которым установлен сменный режим работы, разрабатываются графики сменности, в других случаях – графики работ. Допускается при составлении графика работ (сменности) водителей автомобиля и иного персонала участков по санитарной очистке указывать в одном документе под названием «ГРАФИК» по форме, утверждаемой приказом по предприятию.

Графики утверждаются начальником участка и (или) управления ежемесячно в отчетном периоде на следующий месяц. Графики предоставляются с табелем учета рабочего времени водителей автомобиля за отчетный период.

В таблице учета рабочего времени за отчетный период допускается иное время работы и отдыха, указанное в графике предыдущего отчетного периода, с предоставлением скорректированного графика за отчетный период.

Графиками устанавливаются время начала, окончания, продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания, перерывы, разделяющие рабочий день на части, рабочие и выходные дни, в том числе любой порядок их чередования, графиками сменности – последовательность чередования водителей по сменам.

Графики утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения водителей не позднее одного месяца до введения их в действие.

Ознакомление водителей с графиком работ допускается в письменной, устной форме, а также по средствам мобильной связи, мессенджеров непосредственного руководителя.

В случае производственной необходимости с целью обеспечения непрерывного перевозочного и (или) производственного процесса допускается изменение утвержденных графиков. Изменения в графики работ (сменности) вносятся с согласия водителей и по согласованию с профсоюзом, утверждаются нанимателем и доводятся до сведения водителей не позднее одних суток, предшествующих рабочему дню.

Водителям автомобиля может устанавливаться 40-часовая пятидневная рабочая неделя, сменный режим работы или режим работы по графику. В отдельных случаях водителям автомобиля, занятым в управлении по санитарной очистке, а также по сбору, сортировке, заготовке ВМР и захоронению ТКО может быть установлен режим гибкого рабочего времени (скользящий график) с учетом специфики работы на каждом участке в соответствии с требованиями законодательства.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

5. В случае если при междугородной автомобильной перевозке водитель за установленную графиком работ (сменности) продолжительность ежедневного рабочего дня (смены) не может вернуться к постоянному месту работы, наниматель устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля, тягача, состава транспортного средства, автобуса (электробуса, микроавтобуса) в пути с учетом норм настоящего Положения.

6. При составлении графиков работ (сменности) учитываются особенности непрерывных производственных процессов на предприятии, в том числе и постоянного непрерывного обслуживания населения. В связи с чем, допускается составление графика работ (сменности) с учетом работы в выходные и праздничные дни при согласовании профсоюзом предприятия.

Началом рабочего дня (смены) считается время явки водителя к постоянному месту работы в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и (или) графиком работ (сменности), а окончанием рабочего дня (смены) – время освобождения его от выполнения трудовых обязанностей после проведения заключительных операций по сдаче автомобиля, тягача, состава транспортного средства, автобуса (электробуса, микроавтобуса), специальной автомобильной и автотракторной техники (далее, если не указано иное, – транспортные средства) в месте окончания работы, установленном нанимателем, или возврата его к месту хранения (стоянки) транспортного средства.

Время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе с работы, в фактическое рабочее время не включается.

В отдельных случаях начало и окончание рабочего дня (смены) устанавливается вне постоянного места работы, о чем водителю сообщается не позднее окончания предыдущего рабочего дня (смены).

7. При выполнении междугородной автомобильной перевозки началом рабочего дня (смены) водителя автомобиля (электробуса, микроавтобуса) в пути считается время окончания установленного графиком работ (сменности) времени отдыха, а окончанием рабочего дня (смены) – время начала отдыха по графику работ (сменности) в промежуточном или конечном пункте маршрута.

8. В рабочее время водителя включается:

время на проведение подготовительно-заключительных операций, необходимых для выполнения основной работы (получение, оформление, сдача транспортных и проездных документов, оборудования, денежных средств, осмотр, проверка технического, санитарного состояния и комплектности, заправка (зарядка) транспортного средства и другие операции, предусмотренные технологией производства, требованиями по охране труда);

время проведения предрейсового медицинского обследования (контроля состояния водителей на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств,

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ);

время проведения контроля технического состояния транспортного средства перед началом работы;

время контроля размещения, крепления и состояния груза перед началом движения;

время управления транспортным средством;

время стоянки в пунктах погрузки (разгрузки) грузов, в местах посадки (высадки) пассажиров, в местах использования специальных транспортных средств;

время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет транспортным средством при направлении в рейс двух водителей;

время дополнительных специальных (технологических) перерывов для отдыха от управления транспортным средством в пути и на конечных пунктах маршрута;

время прекращения движения транспортного средства на маршруте (линии), связанное с технической неисправностью, помехой для движения, а также обусловленное технологическим процессом;

время проведения работ по устранению возникших во время работы на маршруте (линии) эксплуатационных неисправностей обслуживаемого транспортного средства, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

время проведения стажировки в качестве наставника;

время охраны груза и транспортного средства во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах маршрута в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором;

время дежурства в резерве, при котором водитель находится в специально оборудованном помещении в организации или пассажирском терминале, или в местах, определенных нанимателем, в постоянной готовности к выезду на маршрут (линию);

иное время в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

9. При сменной работе водители чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд не допускается.

10. Для водителей может быть установлен режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части с перерывами продолжительностью не менее 2 часов, включая перерыв для отдыха и питания.

Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом (при его наличии).

Время перерывов между частями рабочего дня, предоставляемых в месте, определенном для стоянки транспортных средств, в рабочее время не включается.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Отнесение времени перерывов между частями рабочего дня ко времени ежедневного (междусменного) отдыха осуществляется нанимателем с согласия водителя по согласованию с профсоюзом.

11. Водителям автомобиля устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц.

Изменение продолжительности учетного периода оформляется приказом директора с учетом норм законодательства и по согласованию с профсоюзом.

12. При сменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени еженедельная продолжительность рабочего времени водителей может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. При этом продолжительность ежедневной **работы** (смены) водителя не может превышать **10 часов**, в том числе по основному месту работы и работе по внутреннему совместительству в совокупности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 14 настоящего Положения.

13. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителя может **быть установлена до 12 часов**, в том числе по основному месту работы и работе по внутреннему совместительству в совокупности, по согласованию с профсоюзом при выполнении:

городских и пригородных автомобильных перевозок, перевозок пассажиров городским электрическим транспортом;

междугородной автомобильной перевозки в случае, если водителю необходимо доехать до соответствующего места отдыха;

автомобильных перевозок, перевозок пассажиров городским электрическим транспортом в нерегулярном сообщении и для собственных нужд;

перевозок для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологических (внутриобъектных, внутризаводских и внутрикарьерных) перевозок без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании государственных органов и органов местного управления и самоуправления, руководителей организаций, а также перевозок на инкассаторских, пожарных и аварийно-спасательных автомобилях;

дежурства в резерве.

14. **Время управления** транспортным средством в течение работы (смены) **не должно превышать 9 часов**, за исключением случаев, указанных в части второй настоящего пункта.

По согласованию с профсоюзом допускается увеличивать до 10 часов в течение рабочего дня (смены) продолжительность управления транспортными средствами, выполняющими городские и пригородные автомобильные перевозки пассажиров, перевозки пассажиров городским

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

электрическим транспортом в регулярном сообщении, автомобильные перевозки пассажиров автомобилями такси.

15. Не допускается устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) водителя 12 часов более двух календарных дней подряд, за исключением случаев, указанных в пункте 14 настоящего Положения.

16. Водителям при сменном режиме работы и (или) водителям, которым установлен суммированный учет рабочего времени, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам работ (сменности).

17. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия водителя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также коллективного договора.

Руководитель структурного подразделения (управления), а также мастер участка несут ответственность за превышение предельного количества сверхурочных работ водителями автомобиля.

18. Учет рабочего времени водителей осуществляется в таблице учета рабочего времени заведующим гаражом, инженером по организации перевозок, мастером участка. Табель оформляется ежемесячно до 5 числа каждого месяца, следующего за отчетным, утверждается руководителем структурного подразделения (управления), подписывается ответственным за составление табеля, специалистом отдела организационно-кадровой и правовой работы, инженером по охране труда и предоставляется экономисту.

Учет времени начала и окончания движения транспортного средства ведется путем заполнения путевых листов водителями. Формы применяемых путевых листов утверждаются приказом директора по предприятию.

В случаях производственной необходимости время начала и окончания движения автомобиля может отличаться от времени, определенном трудовым договором (контрактом) с согласия работника, выражаемое в устной форме при соблюдении требований ст.12-15 Положения.

19. В случае если в месте служебной командировки организована работа по режиму рабочего времени, отличному от режима рабочего времени в месте постоянной работы, то рабочее время водителя учитывается по его фактической продолжительности при предоставлении подтверждающих документов с места командирования.

В случае выезда и (или) возвращения водителя в (из) служебную командировку до начала рабочего дня или смены (после окончания рабочего дня или смены), установленного правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), рабочее время водителя учитывается в табелях использования рабочего времени и других документах по фактическому времени начала и окончания работы за исключением водителей, которым установлен ненормированный рабочий день.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

### ГЛАВА 3 ВРЕМЯ ОТДЫХА

20. Водителям в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается. Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое водителю в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

При установленной правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности) продолжительности рабочего дня (смены) более 8 часов водителю допускается предоставлять два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов, один из которых должен быть не менее 20 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется не позднее чем через 4 часа после начала работы, за исключением случая, указанного в части четвертой настоящего пункта.

Для водителей, выполняющих городские, пригородные и междугородные автомобильные перевозки пассажиров, перевозки пассажиров городским электрическим транспортом в регулярном сообщении, а также для водителей службы инкассации допускается смещение перерыва для отдыха и питания, если это обусловлено необходимостью завершения маршрута (прибытия к месту стоянки транспортного средства и месту специально отведенному для отдыха).

Время предоставления перерыва(ов) для отдыха и питания и его (их) продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между водителем и нанимателем.

Перерыв для отдыха и питания по желанию водителя может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

21. После непрерывного двухчасового управления транспортным средством водителю предоставляется дополнительный специальный перерыв для отдыха от управления транспортным средством продолжительностью не менее 10 минут, включаемый в рабочее время.

В случае, когда время предоставления дополнительного специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, перерыва, разделяющего рабочий день на части, а также ежедневным (междусменным) перерывом, дополнительный специальный перерыв не предоставляется.

22. Минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания составляет не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Если продолжительность работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) больше 8 часов, уменьшение продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

Для водителей, которым установлен сменный режим работы, режим работы с разделением рабочего дня на части и (или) с разъездным характером работы применяется суммированный учет рабочего времени, продолжительность отдыха, указанного в части первой настоящего пункта, в течение 24 часов может быть уменьшена нанимателем по согласованию с профсоюзом (при его наличии) не менее чем до 12 часов. При этом одна из частей ежедневного (междусменного) отдыха между рабочими днями (сменами) не может быть менее 10 часов, а при выполнении перевозок транспортным средством для собственных нужд – менее 9 часов.

23. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться в среднем не менее чем до 42 часов. При этом в среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее установленной законодательством о труде.

24. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется водителю не позднее 6 суток с момента окончания предыдущего еженедельного непрерывного отдыха.

25. Привлечение водителя к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего распорядка или графиком работ (сменности), допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде.

#### **ГЛАВА 4 ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

26. Оплата труда водителей производится на основании заключенного с ним трудового договора (контракта), согласно действующих на предприятии форм и систем оплаты труда, в соответствии с коллективным договором, штатным расписанием, нормами действующего законодательства.

Тарифные ставки водителей определяются, исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда, согласно приложению 1.3. Положения об оплате труда работников предприятия.

Часовая тарифная ставка для оплаты труда устанавливается исходя из месячной тарифной ставки, которая делится на среднемесячную по году норму рабочего времени при 40-часовой 5-дневной рабочей недели. Часовые тарифные ставки рабочих пересчитываются ежегодно в соответствии с производственным календарем текущего года.

Учет сверхурочных часов водителей определяется как разница между фактически отработанным временем согласно табеля учета рабочего времени и нормой рабочего времени за тот месяц, за который составлен табель, соответствующей производственному календарю для 5-ти дневной 40-часовой

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

рабочей неделе, без учета часов, отработанных в государственные праздники и праздничные дни, так как эти дни уже оплачены в одинарном размере. Оставшиеся часы подлежат оплате как сверхурочные согласно нормам трудового кодекса Республики Беларусь.

Порядок и условия присвоения и выплаты надбавки за классность, надбавки за профмастерство, доплаты за специфику работы, иные стимулирующие и компенсирующие выплаты регулируются положениями настоящего Договора.

При начислении надбавки за классность, профмастерство, при расчете суммы доплаты за работу во вредных условиях труда (при наличии подтвержденных результатов аттестации рабочих мест), доплаты за специфику работы принимаются в расчет часы, как разница между общим количеством отработанных часов и часов в колонке «Ремонт».

Закрепление автомобилей, автотракторной техники и механизмов за водителями осуществляется приказом директора (лицом, его заменяющим), на основании служебной записка начальника участка автотранспорта (его заместителем или заведующим гаражом). Приказ о закреплении за водительским составом и механизаторами автомобильной, автотракторной техники и оборудования составляется техником (механиком) участка автотранспорта по мере необходимости, но не менее одного раза в год.

В случае возникновения производственной необходимости в закреплении за водителем автомобиля нескольких видов техники, последний должен иметь документ, подтверждающий право управления на каждую из закрепленных единиц техники.

Если водитель отработал в течение отчетного периода на нескольких видах техники, оплата труда такого работника производится пропорционально отработанному времени на каждом виде техники согласно приказу руководителя предприятия.

Перевод или перемещение водителя автомобиля оформляется приказом директора по предприятию на основании докладной записки начальника участка автотранспорта, его заместителя или заведующего гаражом с учетом норм трудового законодательства.

Начальник участка автотранспорта

Н.Н.Мирош

Начальник планово-экономического отдела

Н.А.Куприенко

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_