



**Открытое акционерное общество
«Дорожно-строительный трест № 6»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2023-2026 годы
(новая редакция)**

**город Гродно
2023 год**



Содержание

Введение	2
1. Общие положения	2
2. Производственно-экономическая деятельность предприятия	4
3. Режим труда и отдыха	5
4. Оплата и стимулирование труда.....	8
5. Обеспечение занятости и социальные гарантии	11
6. Улучшение условий и охраны труда.....	18
7. Социальное партнерство. Взаимоотношения между Сторонами.....	22
8. Механизм реализации Коллективного договора	24
9. Приложения к Коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью	27

Электронная версия размещена на корпоративном сайте Общества
Официальный сайт ОАО «ДСТ № 6» в сети интернет: dst6.by

Введение

Коллективный договор (далее – Договор) заключен сроком на три года между работниками открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест № 6» (далее – Общество), являющимися членами профсоюза первичной профсоюзной организаций открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест № 6», в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Климович Анастасии Сергеевны, действующей на основании Устава, и открытым акционерным обществом «Дорожно-строительный трест № 6» (далее – Наниматель) в лице генерального директора Бондарева Вадима Валериевича, действующего на основании Устава, совместно именуемые Стороны, в целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников.

Договор вступает в силу 01 ноября 2023 года и действует до заключения нового (но не более трех лет). В случае, если до истечения срока действия Договора, новый Коллективный договор заключен не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового Коллективного договора, но не более 6-ти месяцев.

Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, признают обязательства, закрепленные в Генеральном и Тарифном Соглашениях, Соглашении между Гродненским областным союзом нанимателей, Гродненским областным исполнительным комитетом и Гродненским областным объединением профсоюзов, а также в иных местных соглашениях.

В случае реорганизации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если Стороны не приняли иного решения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками. Договор устанавливает обязательные для применения нормы, гарантии и льготы для работников Общества, являющихся членами первичной профсоюзной организации и пенсионеров Общества.

Коллективный договор распространяется на Нанимателя (генерального директора) и работников, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

Генеральный директор



Председатель профкома

Для вновь принятых работников, подавших заявление на вступление в члены профсоюза, выражение данного согласия отражается в указанном заявлении (в заявлении о постановке на учет в первичной профсоюзной организации). Приём и хранение таких заявлений, учёт и дальнейшее принятие по ним решений Сторон обеспечивает уполномоченный представитель Профкома.

Для работника, не являющегося членом профсоюза, согласие на распространение на него условий Коллективного договора выражается в соответствующем письменном заявлении на имя представителей Сторон Коллективного договора (уполномоченных лиц). Каждая из Сторон принимает решение в порядке, ими определённом, и по результатам рассмотрения заявления выносит решение по вопросу распространения действия Коллективного договора на такого работника. Приём заявления (в случае отказа работника от вступления в профсоюз) обеспечивает уполномоченный представитель кадровой службы Общества. Хранение заявления работника, а также дальнейшее принятие решения Сторон по нему обеспечивает уполномоченный представитель профкома.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не могут претендовать на гарантии и льготы, оказание консультативной и юридической помощи, защиту прав и интересов, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя Коллективным договором.

1.2. Трудовой коллектив признает право Нанимателя в распоряжении имуществом и средствами предприятия, право издавать приказы и распоряжения, обязательные для всех членов трудового коллектива.

1.3. Наниматель признает Профком единственным и исключительным представителем трудового коллектива при заключении настоящего Договора, а также в коллективных переговорах по вопросам установления форм, систем и условий оплаты труда, продолжительности рабочего времени, отпусков, условий труда, предоставления социально-бытовых льгот членам профсоюза.

1.4. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представления профсоюзного комитета об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств положений Договора.

1.5. Стороны обязуются:

1.6. проводить проверку исполнения Коллективного договора, рассматривать все текущие вопросы по внесению изменений и дополнений и отчитываться о результатах по итогам первого полугодия и работы за год на расширенном заседании администрации и профсоюзного комитета или на собрании (конференции) трудового коллектива;

1.7. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

Генеральный директор

ДСТ-№6

Председатель профкома

соблюдения норм законодательства;
добровольности принятия обязательств;
учета реальных возможностей принятия реальных обязательств;
взаимного информирования об изменении ситуации;
не прекращать действие Договора при изменении названия Сторон;
ответственности Сторон за невыполнение или нарушение принятых обязательств;

1.7.1. локальные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников, принимать лишь после участия представителей Сторон в обсуждении их проектов;

1.8. Наниматель обязуется в установленном законодательством порядке зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и дополнения.

1.9. Наниматель обязан довести настоящий Договор до всех членов трудового коллектива путем публикации на корпоративном сайте Общества.

1.10. Принятые изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора. В случае, если количество вносимых в действующую редакцию изменений и (или) дополнений составляет более половины текста Договора, либо, если внесение отдельных изменений и (или) дополнений технически сложно для изложения или восприятия, Сторонами может быть подготовлена и подписана новая редакция Договора.

2. Производственно-экономическая деятельность предприятия

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организации является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения производства, укрепления экономического и финансового состояния, увеличения объемов работ и повышения их качества, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство необходимыми материальными ресурсами, инструментом;

2.2.2. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров и на этой основе – добиваться дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников;

2.2.3. осуществлять экономический анализ производственной деятельности. Информировать Профком, работников о результатах их работы, выявленных нарушениях, упущениях и мерах, предпринятых для их устранения;

Генеральный директор



Председатель профкома

2.2.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов. Выплачивать вознаграждения за изобретательство и рационализацию и внедрение новой техники в соответствии с действующим Положением.

2.3. В случае массового, длительного простоя работников из-за отсутствия по объективным причинам сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, Наниматель и Профком принимают согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации.

2.4. Наниматель и Профком проводит информационно-разъяснительную работу для работников по правовым вопросам и, прежде всего, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудового кодекса) и других актов законодательства о труде.

2.5. Профком в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить разъяснительную работу, а работники:

2.5.1. выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

2.5.2. строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу предприятия;

2.5.3. выполнять правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, охраны окружающей среды.

2.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов работников, сроками выплаты заработной платы.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются Нанимателем в соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, согласовываются с профсоюзным комитетом и вывешиваются на видном месте.

3.2. В Обществе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

3.3. В связи с производственной необходимостью режим работы и отдыха может изменяться в отношении отдельных категорий работников или на определенное время (шестидневная рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени и др.) по согласованию с профсоюзным комитетом в любое время текущего года с соблюдением требований трудового законодательства.

3.4. Работникам Общества предоставляются следующие виды отпусков:

3.4.1. трудовые отпуска, в том числе:

основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня;

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

основной отпуск работникам моложе 18 лет и работникам, признанным инвалидами, – 30 календарных дней;

3.4.2. дополнительные отпуска:

дополнительный поощрительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №2 к Договору).

дополнительный поощрительный отпуск, предоставляемый при контрактной форме найма в соответствии с абзацем вторым п.3 ч.1 ст.261² Трудового кодекса;

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса вредности или опасности условий труда. Право на предоставление данного дополнительного отпуска имеют работники, которые в течение всего рабочего года были заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»;

3.4.3. социальные отпуска, в том числе:

по беременности и родам (ст.184 Трудового кодекса);

по уходу за детьми (ст.185 Трудового кодекса);

в связи с обучением (ст.208, 211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст.326 Трудового кодекса);

по уважительным причинам личного и семейного характера (ст.190 Трудового кодекса).

3.4.4. при рождении ребенка и воспитании его в семье Наниматель по желанию отца (отчима) ребенка предоставляет ему отпуск с оплатой 2/3 установленной ставки работника (оклада работника) продолжительностью 15 календарных дней. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка.

3.5. Предоставление трудового отпуска по желанию работника в летнее или удобное время помимо случаев, установленных законодательством, производится:

3.5.1. работникам, воспитывающим детей в возрасте до 10 лет;

3.5.2. работникам, получившим травмы и инвалидность на предприятиях дорожного хозяйства;

3.5.3. инвалидам;

3.5.4. при наличии путевки на санаторно-курортное лечение и отдых (по согласованию с Нанимателем).

Генеральный директор



Председатель профкома

3.6. Работникам предоставляются дополнительные свободные от работы дни (по графику рабочей недели, установленной трудовым договором, графиком работ (сменности) работника либо правилами внутреннего трудового распорядка) с сохранением средней заработной платы за 2 предыдущих месяца по их заявлению и на основании предоставленных необходимых для подтверждения данного факта документов:

одному из родителей (матери или отцу), имеющим детей, идущих в первый класс, ко Дню знаний (1 сентября) – 1 день;

в случае смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, родных сестры или брата, сына, дочери) – 3 дня.

3.7. Отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, установленных законодательством общей продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году, предоставляются женщинам, воспитывающим детей школьного возраста по их желанию.

3.8. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейно-бытовым и другим уважительным причинам на срок, согласованный сторонами, продолжительностью не более 60 календарных дней в течение календарного года. Уважительность причины определяет Наниматель.

3.9. Трудовые отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным Нанимателем и согласованным профкомом графиком, который составляется на календарный год не позднее 5 января текущего года.

3.10. Продолжительность отпуска в соответствующем году уменьшается на число дней прогулов или умышленного неисполнения работником трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск не должен быть менее 24 календарных дней.

3.11. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части, но не более трех. При этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Замена отпуска денежной компенсацией может производиться Нанимателем в исключительных случаях, за исключением 21 календарного дня отпуска и отпуска, предоставляемого за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы. Замена отпуска денежной компенсацией допускается в порядке исключения и не является правилом, обязательным к исполнению со стороны Нанимателя.

3.13. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается помимо периодов, предусмотренных трудовым законодательством, время, которое работник не работал в случаях, предусмотренных пунктом 3.16 Договора и время нахождения в социальном отпуске без сохранения заработной платы в связи с обучением.

Генеральный директор

АСТ №6

Председатель профкома

3.14. В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса в установленном порядке может вводиться суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета определяется Приложением №14 «О суммированном учете рабочего времени».

3.15. Для организации работ на строящихся объектах и контроля за их исполнением, директора филиалов, главные инженеры, другие руководители и специалисты могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни в случае необходимости, с их согласия в порядке статьи 142 Трудового кодекса, при условии соблюдения требований статьи 144 Трудового кодекса.

3.16. При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объемов Наниматель, с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штатов, вправе, с согласия работников, предоставлять им отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в порядке статьи 191 Трудового кодекса. Размер сохраняемой заработной платы составляет 1/3 ставки (оклада) работника.

3.17. В связи с отнесением работ по строительству, реконструкции, ремонту и содержанию автомобильных дорог общего пользования Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №56 от 14.04.2000 года (с учетом изменений и дополнений) к сезонным, практиковать переводы работников (с их согласия, либо по заявлению работника) для выполнения работ по другой профессии при невозможности выполнять работу по основной профессии (варщик битума, асфальтобетонщик, машинист смесителя асфальтобетона, машинист укладчика асфальтобетона, дробильщик) при отсутствии медицинских противопоказаний и наличия требуемого образовательного уровня.

3.18. Компенсация расходов за проживание вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса работникам Общества, направленным в командировку, может осуществляться в размерах, превышающих установленные законодательством нормы, на основании приказа генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Оплата и стимулирование труда

4.1. Все вопросы применения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждения и материальной помощи администрация обязуется решать по согласованию с профкомом. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

4.2. Оплата труда производится в соответствии с «Положением о порядке организации оплаты труда», являющимся Приложением №4 к настоящему Коллективному договору.

Генеральный директор



АСТ №6

Председатель профкома



4.3. Выплата заработной платы, предусмотренной работникам трудовыми договорами (контрактами), производится регулярно – два раза в месяц:

за первую половину месяца – 28 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 20 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается в соответствии со статьями 74, 75 Трудового кодекса:

в безналичной форме путем перечисления денежных средств на указанный работником базовый счет (Указ № 363 от 23.09.2021 г.);

на текущий (расчетный) банковский счет работника (с использованием банковских платежных карточек) в обслуживающем банке;

При отсутствии у работника счета в банке, наниматель выплачивает заработную плату:

наличными денежными средствами;

электронным денежным переводом по адресу проживания работника, известив его об этом.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в пункте 4.3., Наниматель обязан произвести индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы путем ее корректировки на коэффициент инфляции в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее чем за два дня до начала отпуска.

4.6. Размер заработной платы работника в месяц не может быть ниже минимальной заработной платы в Республике Беларусь.

4.7. В целях возмещения потерь от инфляции заработная плата работников индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь. При увольнении сотрудника виды денежных доходов, выплачиваемых за месяц увольнения, индексации не подлежат.

4.8. Индексация производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. Размер индекса потребительских цен, применяемый при индексации, сохраняется на весь период до очередного превышения пятипроцентного порога. При индексации используется индекс потребительских цен, публикуемый Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

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

4.10. Индексация может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда – изменения ставки первого разряда. В качестве базового уровня цен для

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

дальнейшей индексации принимается месяц, с которого вводятся новые размеры оплаты труда.

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

4.12. Индексация заработной платы совместителям производится с учетом размера проиндексированного дохода по основному месту работы. Сумма проиндексированного дохода по основному месту работы и дохода по совместительству не должна превышать норматива индексации, установленного законодательством Республики Беларусь.

4.13. Оплата труда работнику за время простоя, при невыполнении норм выработки, браке, происшедших не по вине работника, производится в размере не ниже 2/3 установленной ставки работника (оклада работника).

4.14. Работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест дается право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

4.15. Для работников Общества, осуществляющих на основании приказа Нанимателя непосредственное руководство практикой студентов, устанавливается доплата в размере, предусмотренном в Приложении №4, за исключением случаев, когда оплата труда руководителей практики осуществляется учебными заведениями в соответствии с законодательством Республики Беларусь (пункт 26 Постановления Совета Министров Республики Беларусь №860 от 03.06.2010 «Об утверждении Положения о практике студентов, курсантов, слушателей»).

4.16. Из заработной платы работников, по их письменному заявлению, в том числе для осуществления безналичных расчетов, могут производиться удержания следующих денежных сумм:

остаточная стоимость специальной одежды в случае увольнения;

стоимость телефонных разговоров, СМС сообщений, интернет-трафика, произведенных в личных целях;

возмещение стоимости питания;

стоимость продукции собственного подсобного производства, транспортных услуг, услуг машин и механизмов, бывшего в употреблении имущества, реализуемых по заявлениям работников Общества по утвержденным прейскурантным ценам, за вычетом плановой прибыли, в сроки установленные договором;

суммы страховых взносов по добровольному медицинскому страхованию работников, членов их семей и третьих лиц;

погашение излишне выплаченных подотчетных и иных сумм.

Генеральный директор

АСТ №6

Председатель профкома

5. Обеспечение занятости и социальные гарантии

5.1. Стороны обязуются осуществлять строгий контроль за соблюдением гарантий занятости, определенных законодательством Республики Беларусь и настоящим Договором.

5.2. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с законодательством Республики Беларусь, предусматриваются следующие дополнительные меры стимулирования труда:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством.

5.4. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится с предварительного согласия профкома в случае сокращения численности или штата работников, с извещением о предстоящем увольнении и сокращении не менее чем за два месяца.

5.5. Контракт с работниками Общества заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет. Конкретный срок действия контракта определяется соглашением сторон. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

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

5.7. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

5.8. Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя первичной профсоюзной организации либо председателя цехового комитета. Наниматель представляет проект контракта в Профком для изучения и последующего визирования председателем первичной организации профсоюза либо председателем цехового комитета.

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

Генеральный директор

АСТ №6

Председатель профкома

контрактов. Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

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

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

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

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

5.11. В случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, принимаются следующие меры:

5.11.1. использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация незаполненных вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, добровольный уход работников, достигших пенсионного возраста и т.д.);

5.11.2. использование переводов работников, намеченных к увольнению, между структурными подразделениями Общества;

5.11.3. представление по обоюдному согласию отпусков без сохранения заработной платы (с частичным сохранением заработной платы);

5.11.4. предоставление работнику в период предупреждения о сокращении один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы – по решению генерального директора) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

5.12. Выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка выплачивается лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пунктов 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса.

5.13. Работникам, достигшим пенсионного возраста в период работы в Обществе и работникам, которым в период работы в Обществе была назначена пенсия по инвалидности, выплачивается единовременное выходное пособие при их увольнении (за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины и совершения хищения у нанимателя) в размере, согласно приведенной таблице:

Генеральный директор

АСТ №6

Председатель профкома

Стаж работы, лет	Коэффициент к ставке (окладу) работника
до 10	по 0,1 за каждый полный календарный год
От 10 до 15	1,5
От 15 до 20	2,0
От 20 до 25	2,5
Свыше 25	3,0

Стаж работы в Обществе определяется согласно Приложению №7 к Договору.

5.14. При предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) работникам Общества выплачивается материальная помощь в виде единовременной выплаты на оздоровление.

5.14.1. Материальная помощь к отпуску в виде единовременной выплаты на оздоровление устанавливается в следующем размере:

за первый рабочий год (для вновь принятых работников) – 10% ставки (оклада) работника;

начиная со второго года работы (в том числе работникам, принятым в порядке перевода в системе Общества) – 20% ставки (оклада) работника.

В указанном размере материальная помощь к отпуску в виде единовременной выплаты на оздоровление выплачивается начиная с предоставления трудовых отпусков работникам за период работы с 2023 – 2024 год и последующие.

5.14.2. Работникам, нарушившим трудовую дисциплину (прогул, пьянство, нарушения правил охраны труда) материальная помощь в виде единовременной выплаты на оздоровление за рабочий год, в котором совершено нарушение, не выплачивается на основании приказа руководителя.

5.14.3. В случае увольнения работника с выплатой ему денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск (часть трудового отпуска), выплата материальной помощи в виде единовременной выплаты на оздоровление не производится.

5.15. Работникам Общества, в том числе пенсионерам (бывшим работникам Общества), на основании совместного решения администрации и профкома, оказывается материальная помощь в размере до 20 базовых величин в случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети, родные братья и сестры) и до 40 базовых величин в случае смерти самого работника или пенсионера. Материальная помощь на указанные цели оказывается на основании приказа генерального директора.

5.16. Стороны обязуются практиковать организацию экскурсий работников.

5.17. Путевки в детские оздоровительные лагеря предоставляются за 10 процентов их полной стоимости. Средства на долевое участие в подготовке детских лагерей к оздоровительному сезону направляются по решению генерального директора.

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

5.18. Семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя (семье работника, умершего в результате профессионального заболевания вне зависимости от наличия вины Нанимателя) помимо возмещения ущерба, предусмотренного законодательством, выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 10 среднегодовых заработных плат, исчисленных за год от месяца, предшествующего несчастному случаю (профессиональному заболеванию).

5.19. Работнику выплачивается единовременная компенсация в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

5.20. Выплаты, указанные в пунктах 5.18 и 5.19, производятся, если нарушение со стороны Нанимателя доказано в установленном порядке (за исключением причинения вреда жизни и здоровью вследствие профессиональных заболеваний, так как последние могут развиваться не по причине нарушений со стороны нанимателя), при этом указанные компенсации не выплачиваются, если несчастный случай (профессиональное заболевание) произошел при 100-процентной степени вины работника, установленной в акте формы Н-1 (формы ПЗ-1). В случае финансовых затруднений Наниматель, по согласованию с профсоюзной организацией, может принять решение о выплате материальной помощи в течение пяти лет, со дня обращения работника, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен.

5.21. Выплаты сумм единовременных компенсаций, указанные в пунктах 5.18 и 5.19, производят после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья, профессионального заболевания – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты профессиональной трудоспособности.

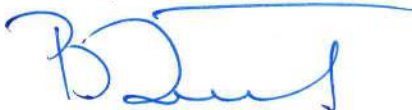
5.22. Если установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью либо его гибели, то размер единовременной материальной помощи, установленной в пунктах 5.18 и 5.19, уменьшается в зависимости от степени вины работника, но не более чем на 25%.

5.23. Если одной из причин повреждения здоровья либо гибели работника явилось его нахождение в состоянии алкогольного опьянения, вызванного употреблением наркотических веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, то единовременная материальная помощь, указанная в пунктах 5.18 и 5.19, не выплачивается.

5.24. Наниматель имеет право заключить договор о добровольном страховании гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, согласно законодательству.

5.25. При заключении договора о добровольном страховании гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников выплаты,

Генеральный директор



Председатель профкома



указанные в пунктах 5.18 и 5.19, производятся страховой организацией, с которой заключен договор.

5.26. В случае, если лимит ответственности (страховая выплата) по договору о добровольном страховании гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников меньше, расчетного размера выплат, указанных в пунктах 5.18 и 5.19, наниматель компенсирует разницу (производит доплату).

5.27. Наниматель имеет право заключить договор о добровольном медицинском страховании в пользу работников, членов их семей и третьих лиц. По решению нанимателя, работники, нарушившие трудовую дисциплину (прогул, пьянство), допустившие нарушения правил охраны труда в течение календарного года, предшествующего дате заключения договора страхования, могут быть исключены из списков лиц, подлежащих страхованию. Временные работники и внешние совместители страхованию не подлежат.

5.28. Работникам Общества и пенсионерам (по их заявлению) на основании совместного решения администрации и профсоюзного комитета оказывать материальную помощь в размере 10 базовых величин в случаях продолжительной болезни (более месяца). Материальная помощь на указанные цели оказывается на основании приказа генерального директора.

5.29. Оплату материального ущерба, причиненного работнику из-за неправильного применения трудового законодательства при незаконном увольнении, производить за счет виновных.

5.30. Работники, проработавшие в Обществе не менее одного календарного года, могут быть направлены для получения среднего специального, высшего или послевузовского образования либо для переподготовки за счет средств Нанимателя в соответствии с действующим законодательством. Взаимоотношения Нанимателя и работников, совмещающих работу с обучением, регламентируются главой 15 Трудового кодекса.

Для получения образования за счет средств Общества могут направляться работники, поступившие на специальности, необходимые организации. При этом учитываются профессионально-деловые качества и результаты сдачи вступительных испытаний, подтверждаемые справкой, выдаваемой учреждением образования.

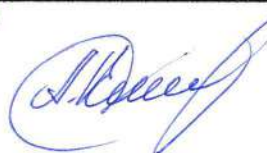
Получение работником образования за счет средств Общества осуществляется на основании договора, в котором должны быть отражены срок обязательной работы в организации и возмещение средств, затраченных организацией на подготовку специалиста (рабочего, служащего) в случае его не отработки после обучения.

5.31. Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах без направления Нанимателя, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов,

Генеральный директор



ДСТ-6



Председатель профкома

предоставляются отпуска в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса с сохранением средней заработной платы.

5.32. За работниками, направленными нанимателем на обучение в вечерней форме получения образования, сохраняется средний заработок по месту работы за рабочие дни (часы), установленные трудовым договором, графиком работ (сменности) работника либо правилами внутреннего трудового распорядка, приходящиеся на период их непосредственного участия в учебных занятиях согласно вызову учреждения образования и (или) договору с учреждением образования и (или) установленному графику занятий.

Работникам, направленным нанимателем на обучение в вечерней форме получения образования в другой населенный пункт, нанимателем осуществляется возмещение суточных, а также расходов по проезду к месту обучения и обратно в порядке и размерах, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки. Возмещение расходов по найму жилого помещения производится нанимателем по фактическим расходам на основании подтверждающих документов, но не более размеров возмещения расходов по найму жилого помещения, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки.

5.33. Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах по специальностям, трудовой отпуск по желанию работника приурочивается ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном заведении.

5.34. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливая молодым рабочим, выпускникам профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы;

производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

Генеральный директор



Председатель профкома

5.35. Молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства, имеющим право состоять на очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с законодательством и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью компенсации расходов за наём жилья, Наниматель может производить ежемесячную доплату за счет собственных средств в размере от 2 до 10 базовых величин, но не более фактической стоимости арендной платы за наем жилья.

5.36. Предоставление мест в общежитиях, находящихся в безвозмездном пользовании Общества, производится в соответствии с действующим законодательством.

5.37. На основании приказа генерального директора, по согласованию с профсоюзным комитетом, материальная помощь, поощрение в виде премии или подарка могут быть оказаны представителям других организаций, а также бывшим работникам Общества, которые внесли вклад в развитие дорожной отрасли (ветеранам труда, имеющим стаж работы в дорожной отрасли более 25 лет).

5.38. Продукция собственного подсобного производства, транспортные услуги, услуги машин и механизмов реализуются по заявлениям работникам и пенсионерам Общества по утвержденным прейскурантным ценам, за вычетом плановой прибыли.

5.39. Профком обязуется:

организовать общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе за изменением и прекращением трудовых договоров, законодательства о занятости и настоящего Договора;

совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших;

осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с действующим законодательством;

не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами в течение трех месяцев;

содействовать обеспечению путевками нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе работников Общества и членов их семей;

оказывать членам профсоюза необходимую помощь по правовым и экономическим вопросам;

осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по охране труда и режиму рабочего времени несовершеннолетних.

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

6. Улучшение условий и охраны труда

Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям деятельности Общества,

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Способствовать внедрению и совершенствованию Системы менеджмента здоровья и безопасности труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности.

6.1.2. Создавать работникам здоровые и безопасные условия труда.

6.1.3. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с «Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением требований об охране труда в соответствии с Концепцией «Нулевого травматизма», утвержденной генеральным директором.

6.1.4. Осуществлять обучение работников, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах, по промышленной безопасности.

6.1.5. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных (при ухудшении состояния их здоровья) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

6.1.6. Ежегодно в установленном порядке осуществлять разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. Выделять финансовые средства, оборудование, материалы для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников, для оформления стендов по охране труда, приобретения нормативных правовых актов (документов), аудио и видеотехники, наглядной агитации и необходимых учебных пособий.

6.1.8. Осуществлять все работы в строгом соответствии с требованиями Правил охраны труда при строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог, предусматривая в проектах производства работ и технической документации мероприятия и способы, обеспечивающие безопасное ведение работ.

6.1.9. Проводить систематическую работу по повышению культуры производства, улучшению условий, и охраны труда работающих в подведомственных организациях, повседневно осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда.

Генеральный директор



Председатель профкома

6.1.10. Обеспечить цеха, участки и рабочие места аптечками первой медицинской помощи с соответствующим набором медикаментов, тонометрами.

6.1.11. Предусмотреть в правилах трудового распорядка регламентированные перерывы в течение рабочего дня, устанавливаемые в зависимости от вида и категории трудовой деятельности персонала, согласно инструкциям по охране труда.

6.1.12. Обеспечить устройство и содержание в исправном состоянии ограждений машин и их движущихся частей, люков, отверстий, сигнализации и прочих видов устройств некапитального характера, обеспечивающих охрану труда, содержание установок по газированию и очистке воды, оборудования для вентиляции, очистки и кондиционирования воздуха.

6.1.13. Оборудовать помещения для приема пищи. Осуществлять приобретение и содержание в исправном состоянии холодильников, чайников, кофеварок, посуды, микроволновых печей, плит и других предметов (оборудования) для пользования работниками во время обеденного перерыва и регламентированных перерывов в течение рабочего дня, а также после работы при нахождении в командировках при выполнении строительно-монтажных работ.

6.1.14. Обеспечить рабочих оборудованием, санитарно-бытовыми помещениями требуемой номенклатуры и организовать правильную их эксплуатацию. Обеспечить нормальную и бесперебойную работу душевых, умывальников и других санитарно-бытовых устройств на объектах.

6.1.15. Регулярно проводить комплексную гигиеническую оценку условий труда и аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством.

6.1.16. Проводить производственный лабораторный контроль за состоянием факторов производственной среды на рабочих местах.

6.1.17. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными веществами, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, молоком или равноценными пищевыми продуктами (далее - молоко), согласно «Перечню профессий рабочих и должностей служащих, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами» Приложение №15.

6.1.18. К равноценным пищевым продуктам, выдаваемым вместо молока, относим только кисломолочные жидкие продукты с содержанием жира до 3,5 процента (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка).

6.1.19. В служебных командировках или при разъездном характере работы работникам, выполняющим работы, дающие право на обеспечение молоком, выплачивать денежные компенсации на его приобретение.

Генеральный директор

 ДСТ-6

Председатель профкома

6.1.20. На работах, связанных с загрязнением, рабочим и служащим ежемесячно выдавать бесплатно не менее 400 граммов мыла. В структурных подразделениях, где имеются санитарно-бытовые помещения, оборудованные душевыми и умывальниками, постоянно обеспечиваемыми смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится, либо по решению нанимателя, производится частично до 200 граммов мыла.

6.1.21. Своевременно обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты работникам в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты», утвержденными генеральным директором.

6.1.22. Обеспечивать возможность стирки и дезинфекции спецодежды и производить их в установленные сроки.

6.1.23. Появление работников на рабочих местах без спецодежды и средств индивидуальной защиты рассматривать как грубое нарушение трудовой и производственной дисциплины с обязательным применением мер воздействия со стороны Нанимателя.

6.1.24. По решению администрации и профсоюзного комитета выдавать работающим за счет средств Нанимателя дополнительно спецодежду в случае преждевременного износа.

6.1.25. Выполнить мероприятия по пожарной безопасности: обеспечить участки, цеха, здания и помещения соответствующим противопожарным инвентарем, инструкциями по пожарной безопасности, организовать обучение рабочих и специалистов по программам пожарно-технического минимума.

6.1.26. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний, трудовых увечий, инвалидности и других несчастных случаев.

6.1.27. Постоянно проводить работу по поддержанию нормального состояния производственных баз, зданий и сооружений, обеспечивать их своевременный ремонт.

6.1.28. Обеспечить, при необходимости, замеры уровней радиоактивной загрязненности на строительных объектах и механизмах.

6.1.29. Работники Общества подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с законодательством. Наниматель имеет право дополнительно произвести добровольное страхование работающих от несчастных случаев и заболеваний в соответствии с законодательством.

6.1.30. Привлекать к ответственности руководителей, должностных лиц и работников, не обеспечивающих соблюдение правил и норм охраны труда, допускающих высокий уровень травматизма, за невыполнение предписаний общественных инспекторов по охране труда, рассматривать их невыполнение как нарушение трудовой дисциплины.

Генеральный директор



Председатель профкома



6.1.31. Осуществлять моральное и материальное стимулирование работников за соблюдение требований охраны труда соответствии с «Положением о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда», Приложение №6.

6.1.32. Создавать условия для участия работников организации, профсоюза в Системе менеджмента здоровья и безопасности труда, сотрудничестве с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.33. Предоставлять представителям профсоюза для осуществления общественного контроля по охране труда необходимые для их деятельности помещения, транспорт, оборудование, средства связи, а также спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

6.1.34. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда профсоюзных организаций до 4-х часов в неделю для осуществления ежедневного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах с сохранением заработной платы.

6.1.35. Осуществлять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов, председателей и членов общественных комиссий по охране труда.

6.1.36. Наниматель обязуется предоставлять один день к основному отпуску общественному инспектору по охране труда за добросовестное исполнение своих обязанностей.

6.1.37. При условии, что за отчетный период на участке, где проводит свою работу общественный инспектор по охране труда, не зафиксировано случаев травматизма на производстве, Наниматель имеет право на его поощрение в соответствии с Положением о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда», Приложение №6.

6.1.38. Сообщать в день происшествия о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании профсоюзной организации. Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1 или НП представителю профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

6.1.39. Периодически (не реже одного раза в квартал) проводить дни охраны труда с приглашением представителей Профкома и рассмотрением вопросов о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

6.1.40. Профком обязуется:

6.1.41. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом контроле по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.1.42. Оказывать материальную помощь пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и членам семей погибших.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

6.1.43. Обеспечивать защиту законных прав и интересов работников - членов отраслевого профсоюза путем активного участия в этой работе технической и правовой инспекции труда отраслевого профсоюза, общественных комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

6.2. Работник обязуется:

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

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

6.2.3. Постоянно использовать и правильно применять средства индивидуальной (коллективной) защиты.

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

6.2.5. Заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории Общества.

6.2.6. Немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим.

6.2.7. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные Договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

6.2.8. В случае отсутствия средств индивидуальной защиты, неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, ухудшения состояния своего здоровья немедленно уведомлять об этом непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя.

6.2.9. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

7. Социальное партнерство. Взаимоотношения между Сторонами

7.1. Наниматель обязуется информировать членов трудового коллектива по основным вопросам организации производства и труда, в том числе:

об общих условиях занятости, включая наем на работу, перевод с одного места работы на другую, прекращение трудовых отношений;

о характеристике функциональных обязанностей на каждом рабочем месте и

Генеральный директор



Председатель профкома

перспективах в структуре Общества;

о возможностях профессиональной подготовки и перспективах продвижения по работе;

об общих условиях труда;

о имеющихся распоряжениях по безопасности и гигиене труда, инструкциях по предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний;

об установленных процедурах рассмотрения жалоб и претензий и условиях их удовлетворения;

о системах социальной защиты, существующей в Обществе;

об общей ситуации в Обществе и перспективах дальнейшего развития.

7.2. Трудовой коллектив реализует права, предоставленные законодательством в области организации производственно-хозяйственной деятельности Общества, на профсоюзных собраниях (конференциях).

7.3. Наниматель обязуется ежемесячно перечислять в безналичной форме членские взносы на банковские счета профсоюзных организаций в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года №1282, решениями выборных органов Белорусского профсоюза работников транспорта и коммуникаций одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет банковских кредитов. Удержание членских взносов из заработной платы по письменным заявлениям членам профсоюзов производит отдел организации труда и заработной платы. Операции по перечислению членских взносов, удержанных по письменным заявлениям членов профсоюза, осуществляет бухгалтерская служба организации в следующем порядке:

75% - на расчетный счет первичной профсоюзной организации;

25% - на расчетный счет БелПрофТранса;

Отчисления финансовых средств производятся от валового сбора взносов.

7.4. Наниматель обязуется сохранять зарплату профсоюзным активистам за время выполнения общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также на период профсоюзной учебы.

7.5. Предоставлять не освобожденным от своей производственной работы членам профактива свободное время для выполнения общественных поручений.

7.6. При переводе работников, избранных в состав профсоюзного органа, на контрактную форму найма, контракт заключать на срок их полномочий. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника, с не освобожденными от основной работы председателями профкомов производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, не освобожденными от основной работы, избранными в состав

Генеральный директор

Председатель профкома

профсоюзных органов, в том числе членами Профкома, ревизионных комиссий, а также избранными общественными инспекторами по охране труда, - только с согласия соответствующего профсоюзного органа.

7.7. Наниматель создает материальные условия для деятельности профкома.

7.8. Профком с нанимателем рассматривает индивидуальные и коллективные трудовые споры своих членов и принимают по ним решения.

7.9. Профком оказывает правовую помощь членам профсоюза в защите его интересов в суде и других органах.

7.10. Профсоюзные взносы удерживаются с работников безналичным путем согласно заявлениям.

7.11. Профком утверждает положения о фондах первичной профсоюзной организации с последующим информированием работников-членов профсоюза на профсоюзном собрании (конференции);

7.12. Наниматель предоставляет председателю первичной профсоюзной организации Общества право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем.

7.13. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются организовывать торжественные собрания (мероприятия), посвященные:

Государственным праздникам и праздничным дням – Дню Защитников Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь, Дню женщин, Дню Победы, Дню Республики, Новому году;

профессиональным праздникам – Дню строителя, Дню автомобилиста и дорожника, юбилейным датам Общества.

8. Механизм реализации Коллективного договора

8.1. Коллективный договор принимается на срок до трех лет и действует до заключения и (или) вступления в силу нового договора, но не более шести месяцев.

8.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся комиссией по коллективным переговорам, оформляются протоколом совместного решения администрации и профкома и являются неотъемлемой частью Договора.

8.3. Должностные лица несут ответственность за невыполнение обязательств по Коллективному договору в виде:

лишения надбавок, премий и других доплат, установленных настоящим договором на основании приказа генерального директора по согласованию с профкомом;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь.

Генеральный директор



Председатель профкома

8.4. При причинении по вине работника ущерба в связи с применением к предприятию финансовых (штрафы, пеня), экономических санкций или наложением на предприятие административного взыскания контролирующими (судебными) органами за нарушение налогового, трудового и другого законодательства, регламентирующего деятельность субъектов хозяйствования, работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше 20 (двадцати) базовых величин на день принятия решения о взыскании, но, в любом случае, не более одного среднемесячного заработка.

Оставшаяся часть материального ущерба погашается за счет средств предприятия.

Данный ущерб или его часть возмещается работником добровольно в порядке, предусмотренном статьей 401 Трудового кодекса, на основании приказа Нанимателя.

При применении к предприятию штрафных санкций в виде начисления пени за несвоевременное перечисление налоговых платежей и платежей в фонд социальной защиты населения по уважительным причинам, лица, ответственные за перечисление таких платежей, освобождаются от ответственности по возмещению материального ущерба предприятию в полном объеме. Сумма материального ущерба погашается за счет средств предприятия.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в соответствии со статьями 400 – 409 Трудового кодекса.

8.5. По рассмотрению возможных разногласий, коллективных споров, связанных с невыполнением Коллективного договора, а также не соблюдением отдельных обязательств и норм создается комиссия по коллективным переговорам.

8.6. Для разрешения коллективных трудовых споров Наниматель и Профком обязуются:

в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок), создать на равноправной основе примирительную комиссию и, в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора, назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны);

назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом) либо совместным решением Нанимателя и Профкома;

на время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату;

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии (замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома);

предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию;

порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380-381 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Право на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора, реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством (статьи 388 – 399 Трудового кодекса).

8.7. Профком обязуется содействовать эффективной работе Общества присущими профсоюзу методами и средствами. При условии выполнения Коллективного договора профком обязуется воздерживаться от объявления забастовок по вопросам настоящего Договора, а администрация – от массовых увольнений.

8.8. Сторонами реализуется социальная программа, финансируемая за счет средств Нанимателя, состоящая из различных выплат, также установленных в базовых величинах. За базовую величину принимается сумма, устанавливаемая Советом Министров Республики Беларусь. Данное правило применяется к выплатам социального характера, предусмотренным Коллективным договором и приложениями к нему.

8.9. Социальная программа настоящего Коллективного договора финансируется из средств Нанимателя. Источником формирования средств Нанимателя является прибыль от реализации продукции, товаров, работ, услуг, а также, в отдельных случаях, резервный фонд оплаты труда, создаваемый в соответствии с действующим законодательством и Уставом Общества.

8.10. В Обществе создается централизованный резервный фонд оплаты труда. Размер отчислений устанавливается в соответствии с Уставом Общества решением общего собрания акционеров. Средства резервного фонда оплаты труда используются в соответствии с действующим законодательством по целевому назначению.

8.11. Резервный фонд оплаты труда также используется, в случае отсутствия источников, для финансирования социальной программы, на основании совместного решения администрации и профкома.

8.12. Выплаты из централизованного резервного фонда производятся на основании приказа генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом, в котором

Генеральный директор



Председатель профкома

указываются: номер и дата решения администрации и профкома, направление использования средств, сумма и сроки ее использования.

8.13. Исползованные средства резервного фонда подлежат безусловному восстановлению. Порядок и срок восстановления резервного фонда устанавливается на основании приказа генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.14. Наниматель перечисляет профсоюзным органам 0,15% от фонда оплаты труда для:

проведения культурно-массовых мероприятий, спортивно-оздоровительной работы и организации туристическо-экскурсионных мероприятий;

поощрения победителей, участников и организаторов спартакиад;

организации новогодних елок, приобретение (удешевление стоимости) новогодних подарков;

оказания материальной помощи (единовременной выплаты) родителям, имеющим детей - школьников, для подготовки к началу учебного года;

долевого участия в подготовке детских лагерей к оздоровительному сезону;

финансирования других мероприятий, направленных на создание в коллективе среды доверия, открытости, вовлеченности, способствующей росту и развитию сотрудников, утверждения здорового образа жизни, материального поощрения и оздоровления работников.

8.15. Дополнительно Наниматель имеет право перечислить, на основании ходатайства Профкома, средства на цели, предусмотренные пунктом 8.14. Договора. Сроки и размеры перечислений определяются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета Общества и утверждаются приказом генерального директора.

8.16. При проведении в Обществе различных культурно-массовых и спортивных мероприятий для их реализации приказом генерального директора назначается организационный комитет, который определяет порядок его проведения, предлагает источники финансирования, а также вносит смету расходов на утверждение генеральному директору.

9. Приложения к Коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью

Номер приложения	Наименование приложения	Страницы
Приложение №1	Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачивается компенсация за разъездной характер работы.	30

Генеральный директор

АСТ №6

Председатель профкома

Номер приложения	Наименование приложения	Страницы
Приложение №2	Перечень профессий и должностей работников ОАО «ДСТ № 6», работающих в условиях ненормированного рабочего дня и которым предоставляются дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день	31
Приложение №3	Положение о поощрении работников за изобретательство и рационализацию и внедрении новой техники	32...38
Приложение №4	Положение о порядке организации оплаты труда	39...47
Приложение №5	Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются доплаты в процентах	48
Приложение №6	Положение о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда	49...50
Приложение №7	Положение о порядке установления надбавок за стаж работы	51...52
Приложение №8	Положение о порядке присвоения квалификационных категорий	53...55
Приложение №9	Распределение должностей руководителей и специалистов по уровню управления, разрядам оплаты труда и тарифным коэффициентам	56...57
Приложение №10	Кратные коэффициенты ставки первого разряда для расчета тарифных ставок (окладов) рабочих, не тарифицируемых по разрядам	58...60
Приложение №11	Перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	61
Приложение №12	Особенности организации и оплаты труда водителей автомобилей	62...67
Приложение №13	Положение о премировании работников за экономию материальных ресурсов	68...70
Приложение №14	О суммированном учете рабочего времени	71...73

Генеральный директор



Председатель профкома

Номер приложения	Наименование приложения	Страницы
Приложение №15	Перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами	74...77
Приложение №16	Инструкция о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников	78...82
Приложение №17	Положение о премировании, поощрении и оказании материальной помощи	82...84

Генеральный директор

Председатель профкома

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

**Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачивается
компенсация за разъездной характер работы**

№ п.п.	Наименование профессии, должности, категории работников
1	Водители автомобилей (грузовых, специальных автобусов), специальных и служебных легковых автомобилей, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них, а также в подсобном производстве
2	Машинисты, занятые управлением дорожно-строительными машинами и механизмами
3	Рабочие всех профессий, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них, а также в подсобном производстве.
4	Главные инженеры и их заместители, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них
5	Инженеры всех наименований и категорий, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них
6	Лаборанты, диспетчера, энергетики, геодезисты
7	Мастера (в том числе старшие), занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них, а также в подсобном производстве
8	Механики, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог, водных путей и сооружений на них, а также в подсобном производстве
9	Начальники производственных отделов, отдела контроля качества, отдела механизации, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них
10	Руководители дорожно-строительных управлений, занятые на линейных работах по строительству, ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений на них.
11	Начальники участков
12	Производители работ (прорабы)
13	Техники дорожных организаций, непосредственно осуществляющих строительство, ремонт и содержание автомобильных работ и дорожных сооружений на них, а также в подсобном производстве
14	Работники, осуществляющие поездки на линию и на закрепленные за ними участки

*Доплата за разъездной характер работ выплачиваются работникам в соответствии с п. 3.1.8. Положения о порядке организации оплаты труда (Приложение №4 к Коллективному договору), выполняющим работу на объектах, расположенных вне места постоянной работы, связанную с поездками сверх установленной продолжительности рабочего времени от места постоянной работы до места работы на объекте и обратно, а также с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемого ими участка.

Генеральный директор




Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №2

**Перечень профессий и должностей работников ОАО «ДСТ №6»,
работающих в условиях ненормированного рабочего дня, которым предоставляются
дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день***


№ п/п	Перечень должностей	Количество календарных дней отпуска
1.	Генеральный директор	(согласно контракту)
2.	Заместитель генерального директора	6
3.	Главный инженер	7
4.	Заместитель главного инженера	5
5.	Директор управления	7
6.	Заместитель директора управления	6
7.	Главный бухгалтер	6
8.	Заместитель главного бухгалтера	5
9.	Начальник отдела, сектора	5
10.	Заместитель начальника отдела	4
11.	Инженер, геодезист, специалист всех специальностей и категорий, инженер-энергетик	3
12.	Администратор сетей	3
13.	Экономист всех специальностей и категорий	3
14.	Юрисконсульт всех категорий	3
15.	Техники всех специальностей и категорий	2
16.	Бухгалтер всех категорий	3
17.	Заведующие: канцелярией, хозяйством, складом, общежитием	2
18.	Специалист по кадрам	3
19.	Начальник участка, цеха, мастерских	4
20.	Делопроизводитель	3
21.	Секретарь приемной руководителя	3
22.	Старший прораб, прораб, старший мастер, мастер, механик	4
23.	Диспетчер	4
24.	Водитель служебного и специального легкового автомобиля	4

* Дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день, в указанном в настоящем приложении количестве, устанавливаются работникам начиная с предоставления им трудовых отпусков за период работы с 2023 – 2024 год и последующие.

Генеральный директор




Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №3

Положение о поощрении работников за изобретательство и рационализацию и внедрение новой техники**А. Стимулирование рационализаторской деятельности****1. Общие положения**

1.1. Рационализаторским предложением признается:

- техническое решение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия, технологии производства и применяемой техники, состава материала, являющееся новым и полезным для предприятия, которому оно подано;
- решение, содержащее новые для предприятия алгоритмы, программы для ЭВМ, если его использование приводит к экономии машинного времени ЭВМ на решение конкретной задачи, а также к повышению производительности оборудования, работающего в комплексе с ЭВМ;
- новое для предприятия организационное решение, дающее экономию трудовых, сырьевых, топливно-энергетических и других материальных ресурсов или другой положительный эффект.

1.2. К организационным решениям, которые могут быть признаны рационализаторскими, относятся следующие:

- по улучшению состояния рабочих мест, упорядочению системы материально-технического обеспечения производства, учета и отчетности;
- изменению графиков работы и ремонта технологического оборудования, транспортных средств;
- мероприятия, относящиеся к методам организации и управления предприятием;
- предложения, предусматривающие изменение размещения оборудования в производственных помещениях, зданиях, сооружениях;
- разработка математических решений задач и программ для ЭВМ по эксплуатации и строительству автомобильных дорог и мостов.

1.3. Известность задачи не оказывает влияния на оценку новизны предложения, т.к. одна и та же задача может быть решена по-разному. Предложение признается новым для предприятия, если до подачи заявления по установленной форме оно:

- не использовалось в Обществе (филиале), кроме случаев, когда решение использовалось по инициативе автора в течение не более 3 месяцев до подачи заявления;
- не было предусмотрено обязательными для Общества нормативами, (стандартами, нормами, техусловиями);
- не было известно Обществу (филиалу) в степени достаточной для его практического осуществления.

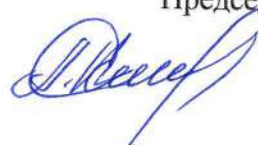
1.4. Предложение признается полезным, если оно позволяет получить любой положительный эффект. Положительный эффект от использования предложения может заключаться в повышении производительности труда, качества, надежности и долговечности

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



изделия, в экономии материальных и трудовых ресурсов, улучшении условий труда и техники безопасности.

1.5. К рационализаторскому предложению предъявляется требование местной новизны в пределах Общества. Предложение должно обладать новизной именно в масштабе Общества, а не филиала.

Не признается рационализаторским предложение:

- снижающее надежность, долговечность и другие показатели качества продукции или ухудшающее условия труда, качество работ;
- ставящее только задачу или определяющее только эффект, который может быть получен от применения предложения, без указания конкретного решения;
- созданное в порядке выполнения конкретного служебного задания или в соответствии с договором;
- работников проектных организаций, осуществляющих авторский надзор в процессе строительства;
- предусматривающее замену лишь одних известных конструкций изделий, технологии производства и применяемой в Обществе техники, а также состава материалов на другие равноценные и известные в данной области.

1.6. Право автора подать аналогичное предложение на другое предприятие регулируется договором между руководителем филиала и автором предложения.

1.7. Срок хранения заявлений на принятые предложения – 15 лет, отклоненные – 5 лет, журналов регистрации заявлений на рацпредложения – постоянно.

1.8. В течение одного месяца со дня подачи предложения должно быть принято решение либо о признании его рационализаторским, либо об отклонении предложения.

Заявление регистрируется в журнале заявлений на рационализаторские предложения по месту работы автора, (если автор является работником Общества или филиала), рассматривается на соответствие пунктов 1.1 – 1.4. и предоставляется в аппарат управления Общества для рассмотрения новизны и полезности предложения в пределах предприятия.

1.9. В аппарате управления Общества заявление регистрируется, рассматривается и принимается решение по предложению.

1.10. Заявление на рационализаторское предложение, поданное директором ДСУ или заместителем, главным инженером, рассматривается комиссией, в которую входят главные специалисты Общества по теме поданного рацпредложения, составляется протокол, в котором члены комиссии дают заключение по предложению. На основании протокола руководитель (главный инженер) квалифицирует предложение.

1.11. Автору (соавторам) рационализаторского предложения выдается удостоверение рационализатора, выдача автору удостоверения производится в месячный срок со дня признания его предложения рационализаторским. В трудовую книжку работника предприятия – автора рацпредложения вносится запись о выплате и размере вознаграждения за использование рацпредложения.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

1.12. Факт внедрения рационализаторского предложения подтверждается актом об его использовании. Акт должен быть составлен не позднее месяца с начала использования предложения.

1.13. Затраты, связанные с рационализаторской деятельностью, – проведение опытно-экспериментальных работ, изготовление и испытание моделей и образцов по рационализаторским предложениям, организация выставок, смотров, конкурсов и других мероприятий по рационализации, выплата вознаграждений – относится на себестоимость продукции в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.14. Выплата вознаграждений не учитывается в установленных (расчетных) нормативах формирования фонда оплаты труда по ОАО «ДСТ №6» и производится дополнительно.

2. Выплата вознаграждения

2.1. Вознаграждение за рационализаторское предложение исчисляется и выплачивается предприятием, использовавшим рацпредложение.

2.2. Вознаграждение авторам за рационализаторское предложение исчисляется и выплачивается предприятием, выдавшим удостоверение на рацпредложение, если предложение:

- использовано предприятием – Обществом, филиалом.
- включено в техническую документацию, переданную другим предприятием на договорной основе

2.3. Размер вознаграждения (авторское вознаграждение) за рацпредложение и порядок его выплаты определяется на основании двухстороннего договора между автором и предприятием, использовавшим предложение.

2.4. При заключении договора размер вознаграждения устанавливается:

- для предложений, создающих экономию - на основе ожидаемой экономии (прибыли);
- для предложений, не создающих экономии - на основе расчета-обоснования размера вознаграждения за рацпредложение, не создающее экономии.

2.5. Размер вознаграждения за использованное рационализаторское предложение определяется в зависимости от экономического эффекта, суммы экономии, получаемой в первом году (первые 12 месяцев с начала использования) в следующих размерах:

Прибыль (экономический эффект) в базовых величинах	Вознаграждение за рацпредложение
До 100	15% прибыли, но не менее 2 базовых величин
От 100 и выше	Оплата по договору между руководителем предприятия и автором

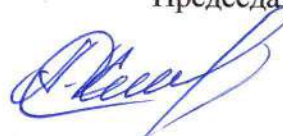
2.6. Для первой (авансовой) выплаты вознаграждения ожидаемая прибыль (экономический эффект) рассчитывается по плановым данным, для последующих - по фактическим. Если во втором году объем использования рацпредложения возрастает, то выполняется новый расчет экономического эффекта. Объем использования

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



рационализаторского предложения берется за каждый фактический год без учета предыдущего.

2.7. Вознаграждение за рационализаторское предложение, создающее экономию, выплачивается в виде авансового платежа в сумме 50% от суммы авторского вознаграждения, не позднее одного месяца после начала использования.

2.8. Остальная сумма вознаграждения выплачивается с учетом выполненных объемов, после окончания фактического года использования предложения, если иное не предусмотрено договором.

2.9. Размер вознаграждения за использование рацпредложения, не создающего экономии, определяется главным инженером предприятия и применяется в случаях:

- отсутствия прибыли, обоснованной расчетом;
- если размер прибыли не отражает значимости предложения.

2.10. Вознаграждение за предложение, не создающее экономии, выплачивается единовременно не позднее одного месяца со дня начала использования рацпредложения, если другое не предусмотрено в договоре.

2.11. Вознаграждение за рационализаторское предложение распределяется между соавторами в процентном соотношении и по их письменному соглашению.

2.12. Вознаграждение за рацпредложения, не создающие прибыли, определяется путем использования коэффициентов, учитывающих достигнутый положительный эффект (K_1), объем использования (K_2), сложность решения технической задачи (K_3).

2.13. Руководитель Общества (филиала) имеет право увеличить размер вознаграждения при расширении объема использования предложения во втором году, если это даст возможность применить коэффициент большей значимости, а также за использование предложения в третьем году при расширении объемов производства.

2.14. В случае, когда используемое предложение имеет большую значимость и не может быть широко реализовано, руководитель предприятия может повысить размер вознаграждения не более чем в три раза.

2.15. Размер вознаграждения за рацпредложение, не создающее прибыли, определяется по формуле:

$$B = K_1 \times K_2 \times K_3 \times M, \text{ руб.},$$

где M – базовая величина,


K_1 – коэффициент достигнутого положительного эффекта,

Достигнутый положительный эффект	K_1
1. Улучшение второстепенных технических характеристик продукции, технологического процесса	1,0
2. Улучшение основной технической характеристики продукции, технологического процесса, или нескольких неосновных	2,0
3. Улучшение нескольких основных технических характеристик продукции, технологического процесса	3,0
4. Достижение качественно новых основных технических характеристик продукции, технологического процесса	4,0

Генеральный директор

 ДСТ-№6

Председатель профкома





5. Получение новой продукции, технологического процесса, обладающих более высокими основными техническими характеристиками среди аналогичных известных видов	5,0
6. Получение новой продукции, технологического процесса, освоенных впервые в народном хозяйстве и обладающих новыми техническими характеристиками	6,0

K₂ – коэффициент объема использования,

Достигнутый положительный эффект	K ₂
1. Использование в единичном производстве	1,5
2. Использование в мелкосерийном производстве	2,5
3. Использование в серийном производстве	3,5
4. Использование в крупносерийном производстве	4,5
5. Использование в массовом производстве	5,5

K₃ – коэффициент сложности решенной технической задачи

Достигнутый положительный эффект	K ₂
1. Конструкция одной простой детали, изменение одного параметра простого процесса, одного ингредиента рецептуры; создание компьютерных программ, облегчающих решение задач при проектировании или расчетах.	1,5
2. Конструкция сложной или сборной детали, конструкции неосновного узла, механизма; изменение двух и более неосновных параметров или операций несложных процессов, изменение двух и более неосновных ингредиентов рецептуры; компьютерные программы, решающие одну простую задачу.	2,0
3. Конструкция одного основного узла или нескольких неосновных узлов машин, механизмов, часть основных процессов, основная часть рецептуры; создание компьютерных программ, решающих несколько задач.	3,0
4. Конструкция нескольких основных узлов, основные процессы технологии, основная часть рецептуры; создание совершенно новых компьютерных программ, решающих задачи технологических процессов производства.	4,0
5. Конструкция машины, прибора, станка, аппарата, сооружения; новые технологические процессы, рецептуры.	5,0
6. Конструкция машины, прибора, станка, аппарата со сложной кинематикой, сооружения, аппаратуры контроля, с радиоэлектронной схемой.	6,5
7. Конструкция машины, сооружения, аппарата со сложной системой контроля автоматических поточных линий, состоящих из новых видов оборудования; системы управления и регулирования; сложные комплексные технологические процессы; рецептуры особой сложности; компьютерные программы решающие задачи сложных комплексных технологических процессов производства.	8,0
8. Конструкция, технологические процессы и рецептуры особой сложности, главным образом относящиеся к новым разделам науки и техники.	10,0

2.16. Вознаграждение за содействие использованию рационализаторского предложения выплачивается на основании приказа руководителя:

- лицам, содействовавшим разработке и выявлению предложений, составлению и обоснованию расчетов экономической эффективности, оформлению заявлений, изготовлению и испытанию опытных образцов,
- лицам, содействовавшим использованию рационализаторских предложений.

Генеральный директор




Председатель профкома



2.17. Размер вознаграждения за содействие использованию рационализаторского предложения устанавливается в размере до 20% от сумм авторского вознаграждения и оформляется актом, который подписывается главным инженером и руководителями служб, где предложение использовалось.

3. Документы, необходимые для выплаты авторского вознаграждения за рационализаторское предложение

1. Заявление на рационализаторское предложение.
2. Акт об использовании предложения.
3. Расчет экономического эффекта или расчета-обоснования при отсутствии экономии.
4. Соглашение о распределении вознаграждения в процентном отношении между соавторами.
5. Акт о размере вознаграждения за содействие использованию
6. Договор между автором и администрацией предприятия о выплате вознаграждения
7. Приказ руководителя на выплату авторского вознаграждения.

Б. Новая техника

1. Общие положения

Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования творческой активности работников Общества в создании, освоении и внедрении новой техники и распространяется на все филиалы (структурные подразделения) Общества.

Основным расчетным показателем планирования суммы средств, предназначенных для премирования, является экономический эффект, получаемый от внедрения мероприятий по новой технике по итогам работы за год.

Плановая сумма премии по всем мероприятиям внедрения новой техники не должна превышать фактической экономии, выражающейся в снижении себестоимости произведенной продукции.

Все разработки, включенные в мероприятия по новой технике, утверждаются генеральным директором Общества.

Премирование за выполнение заданий по созданию и внедрению новой техники осуществляется на основании следующих документов:

- акт внедрения новой техники;
- расчет фактического годового эффекта;
- приказ по тресту (филиалу) о премировании.

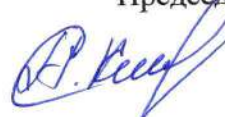
Основанием для выплаты премий являются данные оперативного и бухгалтерского учета.

Премии за выполнение работ по созданию, освоению и внедрению новой техники выплачиваются в пределах 5% прибыли, полученной от внедрения, работникам управлений и аппарата Общества, принимавшим непосредственное участие в их выполнении, содействующим выполнению в срок или досрочно по приказу руководителя.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома



При невозможности или сложности определения эффекта от внедрения новой техники общий размер премии устанавливается равным ставке 1 разряда, действующей на предприятии.

Генеральный директор



Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №4

Положение о порядке организации оплаты труда**1. Общие положения**

1.1 Положение определяет порядок организации оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих Открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест №6» и является обязательным к применению во всех филиалах Общества.

1.2 Оплата труда работников организуется на основе Тарифной сетки (далее ТС), и ставки I разряда с принятыми формами оплаты труда.

1.3 Инструкция о порядке определения тарифных ставок и окладов работников Общества приводится в [Приложении №16](#).

1.4 Оплата труда генерального директора производится на основании контракта и действующего законодательства.

1.5 Для отдельных категорий работающих: руководители филиалов Общества, заместители руководителя и главные специалисты Общества (руководители структурных подразделений Общества), водители автомобилей, работники аппарата управления - оплата труда производится с учетом особенностей, на основании утвержденных ЛНА организации.

2. Тарифная система

2.1 Тарифная система, действующая в Обществе, предназначена для установления обоснованных различий в оплате труда персонала в зависимости от уровня их квалификации и сложности выполняемых работ. Основными элементами тарифной системы являются: тарифная сетка, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные и квалификационные справочники, тарифная ставка первого разряда, тарифные ставки (оклады) работников.

2.2 Ставка первого разряда устанавливается приказом генерального директора в соответствии с действующим законодательством. Ставки первого разряда могут устанавливаться дифференцированно по структурным подразделениям Общества.

2.3 В случае неудовлетворительного финансового состояния Общества, вызванного сезонным уменьшением объемов выполняемых работ, размер тарифных ставок I разряда может снижаться путем применения понижающего коэффициента к действующему уровню ставок на основании приказа генерального директора, руководителя филиала, по согласованию с профкомом.

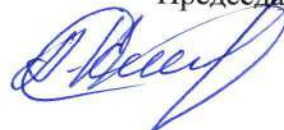
2.4 По профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационные разряды, расчет тарифных ставок производится исходя из кратных размеров тарифной ставки I разряда ([Приложение №10](#)).

2.5 Распределение руководителей, специалистов и других служащих по разрядам оплаты труда производится Нанимателем самостоятельно на основании [Приложения №9](#) к Коллективному договору.

Генеральный директор



Председатель профкома



2.6 Тарифная ставка (тарифный оклад) работника рассчитывается на основе ТС, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ТС (кратный размер тарифной ставки первого разряда), соответствующей профессии, и на коэффициент повышения по технологическим видам работ.

2.7 Порядок присвоения квалификационных категорий работникам определяется [Приложением №8](#).

2.8 Тарифная ставка (оклад) работника может повышаться в пределах до 300% включительно (с учетом финансового состояния организации), а именно:

2.8.1. Для служащих:

- наличия присвоенной специалисту в установленном порядке квалификационной категории: за 1 категорию – 20%; за 2 категорию – 15%;
- для молодых специалистов на 2 года (первый год – 15%, второй год – 10%);
- работа с обособленными подразделениями для центрального аппарата – до 30%;
- сложность и ответственность трудовых функций – до 30%;
- ненормированный рабочий день – до 20%;
- при работе в условиях суммированного рабочего времени – до 30%;
- характер и специфика труда, в том числе по производной должности «старший» – до 50%;
- степень самостоятельности должности – до 40%;
- выполнение работ на важнейших объектах – до 20% на период строительства объекта.

2.8.2. Для рабочих:

- характер и специфика труда, в том числе по производной должности «старший» – до 50%;
- особый характер работы водителям автомобилей в размере – до 50% тарифной ставки;
- применение дезинфицирующих средств – до 20%;
- высококвалифицированным рабочим (5 разряда и выше) за сложность и интенсивность выполняемой работы – до 50%;
- за ненормированный рабочий день водителям служебных (специальных) легковых автомобилей – до 20%;
- при работе в условиях суммированного рабочего времени – до 30%;
- для молодых специалистов на год – 30%;
- выполнение работ на важнейших объектах - до 50% на период строительства объекта.

2.9 Каждое повышение, рассчитывается от тарифных ставок (окладов) отдельно и суммируется с тарифной ставкой (окладом), образуя ставку рабочего (оклад служащего).

Кроме того, повышения тарифных ставок (окладов), предусмотренные по иным основаниям (статья 261² Трудового кодекса Республики Беларусь), исчисляются исходя из тарифной ставки (оклада), рассчитанной по ЕТС.

2.10 Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5 разряда), занятым управлением и обслуживанием сложных и дорогостоящих машин и механизмов, руководителем филиала могут устанавливаться следующие тарифные коэффициенты при условии, что эти работники заняты выполнением особо важных и ответственных работ:

- Выполнение погрузочных работ – 2,32;
- Устройство щебеночных и гравийных оснований, покрытий – 2,03;

Генеральный директор



Председатель профкома

- Устройство асфальтобетонных покрытий и оснований – 2,48;
- Выполнение работ по обстановке дорог – 2,03;
- Выпуск асфальтобетонных смесей и производство бетонных и железобетонных изделий – 2,48.

2.11 К тарифным ставкам рабочих, занятых на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах, включая подсобное производство, применять коэффициент по технологическим видам работ в размере 1,2. Указанный коэффициент применяется к рабочим:

- Занятым управлением дорожно-строительными машинами и механизмами (машинисты, водители погрузчиков);
- Водителям автомобилей, занятым в технологическом процессе дорожно-строительных работ;
- Дорожным рабочим и асфальтобетонщикам;
- Рабочим, занятым непосредственно в технологическом процессе собственного подсобного производства, (производство асфальтобетонных и бетонных смесей, растворов, приготовление битумных вяжущих, добыча и переработка материалов, изготовление металлоконструкций, производство железобетонных и бетонных изделий, переработка древесины), весовщик.

2.12 Коэффициент 1,1 применяется для производств независимо от вида экономической деятельности для рабочих, занятых: на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; на работах по холодной штамповке металла и других материалов, изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки; непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического, экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики; на ремонте, эксплуатации и обслуживании водопроводных и канализационных систем.

2.13 При выполнении работ различной квалификации труд рабочих с повременной оплатой труда, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.14 Оплата труда при временном замещении производится в размере оклада замещаемого работника с начислением всех надбавок и доплат замещающего работника, установленных настоящим Коллективным договором, на основании приказа руководителя предприятия.

2.15 Особенности организации и оплаты труда водителей автомобилей устанавливаются в соответствии с [Приложением №12](#).

2.16 В случае привлечения работников к дежурству на дому для выезда на работу по вызову, с целью организации погрузочно-разгрузочных работ, предотвращения или ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, предотвращения несчастных случаев, производится оплата из расчета 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) за один день дежурства на основании приказа руководителя.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

3. Надбавки и доплаты

3.1 В соответствии с действующим законодательством при оплате труда работников Общества применяются следующие надбавки в процентах от оклада (ставки) работника за фактически отработанное время:

3.1.1. За высокую квалификацию, сложность и напряженность работы - устанавливается руководителям, специалистам и служащим.

Указанная надбавка устанавливается в размере до 50% оклада работника приказом руководителя, исходя из оценки личных деловых качеств работника, качественных и количественных характеристик выполняемой работы, при изменении которых размер надбавки пересматривается. При ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, а также правил по охране труда надбавка может уменьшаться или отменяться на срок, устанавливаемый приказом руководителя.

3.1.2. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ на период их выполнения устанавливается инженерно-техническим работникам и служащим на основании приказа руководителя в размере до 50% от должностного оклада, с учетом соблюдения условий, указанных в пункте.

3.1.3. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы дарожнік Беларусі» устанавливаются надбавки к окладу (ставке) работника:

- 20% - при награждении знаком I степени;
- 10% - при награждении знаком II степени.

3.1.4. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы транспартнік», устанавливаются надбавки к окладу (ставке) работника в размере 10%.

3.1.5. За стаж работы в отрасли - в размере от 5% до 20% оклада (ставки) работника в соответствии с положением, приведенным в [Приложении №7](#).

3.1.6. За классность – устанавливается приказом руководителя с учетом личных, профессиональных качеств водителя и в соответствии с водительским удостоверением с отметкой, дающей право управления закрепленного за водителем транспортного средства, в соответствии с порядком, предусмотренным [Приложением №12](#).

3.1.7. За профессиональное мастерство дифференцированные надбавки к ставкам рабочих устанавливаются квалифицированным рабочим с учетом личных деловых качеств рабочего в следующих размерах:

3 разряда – до 15 процентов	6 разряда – до 35 процентов
4 разряда – до 20 процентов	7 разряда – до 40 процентов
5 разряда – до 30 процентов	8 разряда – до 50 процентов

3.1.8. Выплата компенсации (доплаты) за разъездной характер работ производится на основании приказа директора филиала (приказ издается ежегодно) в размере 50% от нормы суточных при однодневных командировках. Размер нормы может быть изменен на основании приказа генерального директора. Перечень профессий, должностей и категорий работников, которым выплачивается компенсация за разъездной характер работы, приведен в [Приложении №1](#).

Генеральный директор



Председатель профкома

3.2 В соответствии с действующим законодательством при оплате труда работников Общества применяются следующие доплаты:

3.2.1. За совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение зоны обслуживания (увеличения объема работ). Размер указанной доплаты может устанавливаться Нанимателем по соглашению с работником в процентном отношении ставке (окладу) отсутствующего работника (с учетом всех повышений согласно законодательству), но не более 100%, в зависимости сложности, характера труда, объема выполняемых работ.

3.2.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются доплаты в процентах от тарифной ставки I разряда в соответствии с [Приложением №5](#) к Коллективному договору.

3.2.3. За каждый час работы в сверхурочное время, 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, а также получающим оклады, не ниже часовых тарифных ставок (окладов) работников.

За работу в сверхурочное время и выходные (праздничные) 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 (1 день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

При расчете сверхурочных часов в государственные праздники, праздничные и выходные дни работа, выполненная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники и праздничные дни премии начисляются на заработную плату, рассчитанную по одинарным сдельным расценкам или на одинарную ставку (оклад) работника.

3.2.4. За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь, 40% процентов часовой ставки работника.

3.2.5. За руководство бригадой при условии выполнения производственных заданий с высоким качеством работ в размере 20% от ставки работника и численности бригады не менее 5 человек, при численности бригады 10 человек и более - 25%.

3.2.6. При разделении рабочего дня на части работникам на основании приказа руководителя устанавливается доплата в размере не менее 30%.

3.2.7. Оплата труда учеников и учащихся, проходящих оплачиваемую производственную практику, производится в размере тарифной ставки I разряда, но не ниже

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

минимальной заработной платы. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

3.2.8. Производить доплату работникам в размере до 25% месячной ставки, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих.

3.2.9. Производить доплату работникам Общества, осуществляющим на основании приказа Нанимателя непосредственное руководство практикой студентов на объектах, в филиалах (структурных подразделениях) и аппарате треста (пункт 4.10 Коллективного договора), доплату в размере до 25% должностного оклада (тарифной ставки).

4. Организация оплаты труда.

4.1 Оплата труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих Общества организуется на основании сочетания индивидуальных и коллективных результатов труда в пределах фонда оплаты труда, утверждаемого приказом генерального директора в установленном порядке.

4.2 Фонд оплаты труда состоит из следующих выплат:

- заработной платы по ставкам (окладам) работников, сдельным расценкам - в дальнейшем тарифный фонд заработной платы;
- фонда оплаты по установленным надбавкам (включая надбавки за разъездной характер работы), доплатам и гарантированным выплатам, производимым в соответствии с действующим законодательством;
- премии за производственные результаты;
- прочие выплаты, установленные законодательством;
- выплаты, производимые в порядке и на условиях, определяемых Коллективным договором;

4.3 В Обществе применяются следующие системы оплаты труда, установленные законодательством:

- повременно-премиальная;
- сдельная;
- сдельно-премиальная.

5. Сдельная система оплаты труда.

5.1 Перечень работников со сдельной и сдельно-премиальной оплатой труда устанавливается приказом Нанимателя.

5.2 При сдельной оплате труда заработок персонала (участка, звена, бригады) определяется объемом выполненных работ и установленной нормой (расценкой). Задание (график производства работ) согласовывается и подписывается сторонами, после чего утверждается Нанимателем. Выполненные и предъявленные к оплате работы должны соответствовать проекту и требованиям к их качеству, предусмотренным строительными нормами и правилами, стандартами и другими нормативными документами

5.3 При выполнении установленного объема работ в расчетном периоде с соблюдением требований к их качеству, к сдельному заработку может начисляться премия в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

5.4 В целях усиления заинтересованности работников (рабочих и линейных ИТР) в повышении эффективности производства при распределении коллективного заработка и

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома



премии между участниками производства применяются: коэффициенты трудового вклада - КТВ (для участков, бригад, звеньев) и коэффициенты трудового участия - КТУ (для отдельных работников в составе производственного коллектива, звена, бригады).

5.5 Численные значения КТВ и КТУ устанавливаются в филиалах Общества по набору критериев, повышающих и понижающих их среднюю величину, принимаемую за единицу.

5.6 Коэффициенты трудового вклада для подразделений филиалов (участков, бригад, звеньев) устанавливаются по решению руководителя в интервале от 0,5 до 1,5.

5.6.1. Коэффициент снижается:

- за невыполнение графиков производства работ;
- за низкую производственную, технологическую и трудовую дисциплину;
- за неэффективное использование материально-технических и трудовых ресурсов;
- за невыполнение производственных заданий;
- за производственный травматизм и нарушения правил по охране труда и дорожного движения.

5.6.2. Коэффициент повышается:

- за высокое качество выполняемых работ;
- за опережение графиков производства работ;
- за эффективное использование материально-технических и трудовых ресурсов.

5.7 Коэффициенты трудового участия рабочим и линейным ИТР устанавливаются по решению непосредственного руководителя в интервале от 0 до 3.

5.7.1. Коэффициент снижается:

- за нарушения производственной, технологической и трудовой дисциплины;
- за низкое качество работы;
- за ненадлежащее исполнение возложенных на работника функциональных обязательств.

5.7.2. Коэффициент повышается:

- за высокое качество выполняемых работ, исполнения функциональных обязанностей, инициативность в работе;
- за бережное и рациональное использование материально-технических ресурсов;
- за активное участие в рационализации производства.

5.8 При грубых нарушениях трудовой и производственной дисциплины (прогул, появление на работе в нетрезвом виде, отстранение от работы, брак), а также грубом нарушении правил охраны труда и экологической безопасности КТУ работника устанавливается равным «0».

6. Премирование

6.1 Премирование работников за производственные результаты производится от фонда заработной платы, исчисленного по сдельным расценкам, ставкам (окладам)

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



работников за фактически отработанное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2 Решение Нанимателя о размере премирования по каждому работнику представляет собой совокупность объективных оценок качества работы сотрудника, его производительности и степень участия работника в достижении общей намеченной цели, не имеющих прямой зависимости от неких установленных в организации критериев, и является окончательным решением Нанимателя, основанным на его личном восприятии степени важности того или иного фактора, влияющего на изменение размера премии.

6.3 Работники, работающие по совместительству, премируются в порядке, установленном для работников организации. Работники, выполняющие наряду со своей основной работой, работу по другой профессии (внутреннее совмещение), обусловленное трудовым договором (контрактом), могут премироваться по решению нанимателя.

6.4 Премирование работников производится на основании "Положения о премировании работников", которое утверждается приказом генерального директора, по согласованию с профсоюзным комитетом:

6.4.1. ежемесячное премирование за выполнение показателей, учет и планирование которых производится ежемесячно;

6.4.2. квартальный бонус за выполнение показателей, учет и планирование которых производится поквартально;

6.4.3. годовой бонус за выполнение ключевых показателей работы Общества;

6.4.4. премирование и поощрение за выполнение (перевыполнение) отдельных показателей и заданий, установленных в Бизнес-плане развития, приказах руководителя и вышестоящих организаций;

6.4.5. премирование и поощрение (разовое премирование, повышение размеров премии) за достижение высоких производственных результатов (также отмеченных грамотами и благодарностями) на основании приказов (распоряжений) руководителя и вышестоящих организаций.

6.5 Премирование работников Общества за выполнение задания по поставке (сдаче) лома и отходов черных, цветных и драгоценных металлов производится в целях повышения материальной заинтересованности и ответственности работников при реализации госзаказа на основании приказа генерального директора:

➤ премия выплачивается работникам занятым: организацией и сбором, хранением, первичной переработкой и сдачей лома и отходов на перерабатывающие предприятия, ведомственной отчетностью, планированием и контролем за выполнением плана (госзаказа);

➤ производится при условии выполнения государственного заказа нарастающим итогом с начала года, с учетом фактического выполнения заданий на поставку;

➤ общий размер средств, направляемый на премирование персонала, рассчитывается в размере 15% от суммы полученных средств, за вычетом налогов и сборов;

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

расчет производится на основании отчетных данных с учетом фактических объемов поставки по каждому филиалу;

➤ от общей суммы выделяется до 10% на премирование работников центрального аппарата управления;

➤ премирование работников определяется в пределах установленной суммы, в процентах от ставки (оклада) работника или в твердой сумме с учетом вклада каждого работника;

6.6 Премирование работников за успешную реализацию досрочно проектов Общества на основании заключенных договоров подряда, а также выполнение особо важных производственных заданий, производится на основании положения, которое утверждается приказом генерального директора.

6.7 Премирование за экономию материальных ресурсов в соответствии с [Приложением №13](#);

6.8 Премирование работников за соблюдение требований охраны труда производится в соответствии с утвержденным «Положением о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда», [Приложение №6](#), являющимся составной частью системы управления охраной труда.

6.9 Работники, допустившие грубые нарушения трудовой и технологической дисциплины, правил охраны труда и экологической безопасности, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, допустившие пьянство на рабочем месте, прогулы, а также нарушения правил дорожного движения в состоянии алкогольного опьянения, допустившие брак в работе, а также уволенные по этим причинам или по собственному желанию, лишаются премии полностью.

6.10 В Положения о премировании работников, утверждаемые приказом руководителя, в обязательном порядке вносится норма о коллективной ответственности персонала за допускаемые нарушения требований охраны труда.

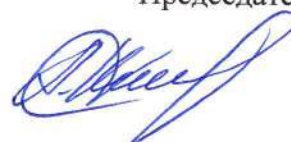
6.11 Премирование руководителей филиалов производится на основании ЛНА, утверждаемого генеральным директором.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №5

**Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест
устанавливаются доплаты в процентах**

Оценка условий труда в зависимости от класса и степени вредности	Доплаты (в %) от тарифной ставки 1 разряда за каждый час работы с вредными и (или) опасными условиями труда
3-й класс (вредные условия труда)	
3.1 (1-й степени)	0,10
3.2 (2-й степени)	0,14
3.3 (3-й степени)	0,20
3.4 (4-й степени)	0,25
4-й класс (опасные условия труда)	0,31

Генеральный директор



Председатель профкома



Положение о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда

Настоящее Положение о стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда (далее – Положение) разработано в целях обеспечения охраны труда работников и оценки результативности Системы менеджмента здоровья и безопасности труда в открытом акционерном обществе «Дорожно-строительный трест №6» (далее – Общество) и является составной частью Системы менеджмента здоровья и безопасности труда и Коллективного договора.

Действие положения распространяется на работников Общества:

- должностными обязанностями которых предусмотрены вопросы охраны труда (исполнение и контроль);
- принимающих активное участие в профилактической работе по охране труда;
- занятых реализацией мероприятий, направленных на улучшение условий труда работающих, а также организацией Дней охраны труда;
- общественных инспекторов по охране труда.

Премирование производится по итогам работы за отчетный период: 1 полугодие, 9 месяцев и год в течение квартала, следующего за отчетным периодом.

Итоги работы подводятся по установленным критериям. Подведение итогов производится администрацией Общества совместно с профсоюзным комитетом Общества.

Материалы по премированию вносятся: руководителями филиалов, первым заместителем генерального директора – главным инженером Общества, ведущим инженером по охране труда.

Премирование работников Общества производится на основании приказа генерального директора.

При поощрении работников используются следующие критерии оценки соблюдения требований охраны труда, пожарной безопасности и трудовой дисциплины:

- отсутствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отсутствие нарушений требований правил, норм, инструкций и других документов по охране труда:

Генеральный директор _____

 ДСТ №6

Председатель профкома _____



- при эксплуатации оборудования;
- в содержании рабочих мест, зданий, территории, санитарно-бытовых помещений и устройств;
- при ведении работ, технологических процессов;
- в обучении, инструктаже, стажировке и проверке знаний работников по вопросам охраны труда;
- обеспечение работников спецодеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- выполнение в срок мероприятий по охране труда;
- отсутствие пожаров (возгораний), нарушений противопожарных норм;
- отсутствие случаев дорожно-транспортных происшествий с пострадавшими по вине водителей, работающих в тресте;
- отсутствие случаев управления автотранспортными средствами водителями и механизаторами треста в нетрезвом состоянии.

Не премируются работники в случае:

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

Размеры премии на одного работающего устанавливаются от оклада (ставки) работника с учетом всех повышений в размере от 5% до 20%.

В случаях, если решение о поощрении принимается на основании распоряжений вышестоящих организаций или органов государственного управления, максимальный размер премий может быть увеличен до 50% от оклада (ставки) работника с учетом всех повышений.

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

Положение о порядке установления надбавок за стаж работы

1. Настоящее Положение определяет порядок установления надбавок работникам открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест №6» (далее – Общество) за стаж работы.

2. Установление надбавок к ставкам и окладам работников за стаж работы производится по стажевым группам в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки, в %
от 1 года до 5 лет	5%
свыше 5 до 10 лет	10%
свыше 10 до 15 лет	15%
свыше 15 лет	20%

3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, засчитываются:

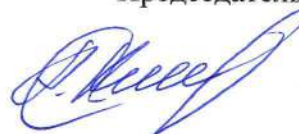
- все время работы в системе Общества, независимо от занимаемой должности и профессии;
- периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, входящих в дорожную отрасль (организации-участники холдинга «Белавтодор», автодороги, облдорстрой, предприятия, занимающиеся проектированием, строительством и эксплуатацией дорог, в наименовании которых имеется дорожная составляющая, при условии перехода из одной организации в другую в порядке перевода);
- время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа в системе дорожной отрасли;
- время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности;
- срочная военная служба солдат, матросов, сержантов и старшин, а также служба офицеров по призыву на 2 года, если работник до призыва на военную службу работал в системе треста и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу к тому же нанимателю;
- время повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от

Генеральный директор



ДСТ-6

Председатель профкома



производства по направлению Нанимателя, если этот работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же нанимателю;

➤ периоды работы в качестве депутата на профессиональной основе в Советах депутатов всех уровней.

4. В стаж не включается период работы, в случае увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам (пьянство, прогул, хищение, приговор суда, систематическое неисполнение трудовых обязанностей, нарушение правил охраны труда).

5. Стаж работы в отрасли исчисляется в годах, месяцах и днях по состоянию на 1 число каждого месяца.

6. Стаж работы в отрасли подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии – в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

7. Первоначальное установление надбавок производится, при достижении стажа в 1 год, последующее - при переходе работника в следующую стажевую группу в соответствии с пунктом 5.

8. Споры, связанные с определением стажа работы в отрасли, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством.

9. При временном замещении выплата надбавки производится только по основной должности, а при внутреннем совмещении профессии (должности) надбавка может начисляться по решению Нанимателя.

Генеральный директор



Председатель профкома

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке присвоения квалификационных категорий

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным Постановлением Совета Министров от 25 мая 2010 года №784 (далее – Типовое положение об аттестации), и определяет порядок присвоения квалификационных категорий специалистам Общества.

2. Аттестация специалистов на присвоение квалификационных категорий проводится в целях объективной оценки профессионального уровня работников, морального и материального стимулирования профессионального роста, улучшения подбора, расстановки и использования кадров, повышения ответственности специалистов за выполнение профессиональных обязанностей, развития творческой и деловой инициативы.

3. Присвоение специалистам квалификационных категорий может производиться, как специально созданными аттестационными комиссиями для присвоения квалификационных категорий, так и аттестационными комиссиями, созданными для аттестации специалистов на предмет соответствия их занимаемой должности. Во втором случае может одновременно осуществляться аттестация специалиста на соответствие его занимаемой должности и аттестация на присвоение квалификационной категории.

4. Присвоение квалификационной категории производится на основании представления непосредственного руководителя работника и в соответствии с квалификационными характеристиками и профессиональными стандартами, предусмотренными выпусками ЕКСД. В представлении к присвоению квалификационной категории указываются:

фамилия, имя, отчество работника;

дата рождения;

уровень образования, наименование учебного заведения, специальность и квалификация;

занимаемая должность и структурное подразделение организации, наличие категории;

общий стаж работы, стаж работы по специальности и в предыдущей категории;

сведения о повышении квалификации (прохождении переподготовки);

характеристика качества выполняемой работы, профессионально-деловые и личностные качества работника;

иные сведения, по усмотрению вносимого представление.

5. Форма проведения аттестации определяется нанимателем самостоятельно (например, в режиме видеоконференции, в заочной форме на основании рассмотренных членами аттестационной комиссии документов и результатов работы, очно с проведением собеседования и иное).

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



6. Квалификационные категории, как правило, присваиваются специалистам последовательно (вторая, первая), в дальнейшем их подтверждение не требуется. При этом квалификационные категории могут быть присвоены специалистам как высшего уровня квалификации (бухгалтер, экономист, инженер и т.д.), так и специалистам среднего уровня квалификации (техник и т.д.).

7. Квалификационные категории присваиваются по тем должностям специалистов, по которым квалификационными характеристиками ЕКСД предусмотрено внутривидовое категорирование, и в том порядке, и на условиях, которые предусмотрены соответствующими квалификационными требованиями.

8. К аттестации для присвоения квалификационных категорий допускаются специалисты, имеющие предусмотренные квалификационными характеристиками образование и стаж работы по соответствующим должностям.

9. Обязательным условием для присвоения квалификационной категории специалисту является выполнение требований по повышению квалификации в соответствии с установленной законодательством периодичностью или переподготовка в учреждениях, обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров, навыки работы на персональном компьютере, знание специальных правил и инструкций по направлению деятельности.

10. Специалисту, не имеющему необходимого стажа работы, предусмотренного квалификационной характеристикой соответствующей должности служащего, наниматель может присвоить квалификационную категорию в порядке исключения, с учетом рекомендаций комиссии, при этом может учитываться наличие у данного специалиста степени магистра по соответствующей специальности, опыта работы по соответствующему направлению деятельности, в том числе на руководящих должностях по данному направлению деятельности. При этом учитывается имеющийся у него практический опыт работы, а также деловые, личностные качества специалиста, уровень его профессиональных знаний, умений и навыков.

Более высокую квалификационную категорию специалисту в порядке исключения Наниматель вправе присваивать также с учетом разработки и реализации им эффективных мер по экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

11. Специалисты, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, допускаются к аттестации для присвоения квалификационных категорий по занимаемой должности на общих основаниях.

12. Проведению аттестации предшествует организационная работа, которая осуществляется кадровой службой при участии руководителей структурных подразделений, представителей профессиональных союзов и, как правило, включает в себя:

подготовку приказа о проведении аттестации;

составление списков специалистов, подлежащих аттестации;

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



- определение состава аттестационной комиссии;
- подготовку графиков проведения аттестации (определение даты ее проведения, при поступлении одного представления);
- подготовку документов на специалистов, подлежащих аттестации;
- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

13. Аттестационная комиссия назначается из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов организации. В состав аттестационной комиссии могут также входить представители вышестоящих государственных органов (организаций) и профессиональных союзов.

14. При проведении одновременно аттестации на соответствие занимаемой должности и присвоение квалификационной категории на каждого работника, подлежащего аттестации, его непосредственным руководителем составляется и подписывается характеристика, с которой этот работник должен быть ознакомлен. Характеристика вместе с должностной инструкцией представляются в аттестационную комиссию не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. Характеристика должна содержать объективную оценку практической деятельности работника, его профессионально-деловых и личностных качеств. Характеристика может содержать отдельные рекомендации. В случае несогласия с характеристикой, работник, подлежащий аттестации, излагает причины своего несогласия на заседании аттестационной комиссии.

При проведении аттестации только на присвоение специалистам квалификационной категории отдельная характеристика не составляется, отражение профессионально-деловых и личностных качеств работника производится в представлении к присвоению квалификационной категории.

15. Во время работы аттестационной комиссии на каждого аттестуемого заполняется аттестационный лист по форме, предусмотренной Приложением к Типовому положению об аттестации.

Аттестационная комиссия принимает решение присвоить соответствующую квалификационную категорию либо иное решение. Такое решение оформляется протоколом заседания аттестационной комиссии.

16. Решение аттестационной комиссии в 5-дневный срок после окончания аттестации передается руководителю для принятия окончательного решения в отношении работника, проходившего аттестацию, которое оформляется соответствующим приказом о присвоении квалификационной категории специалисту. Соответствующая запись в установленном порядке вносится в трудовую книжку.

17. Аттестационный лист, характеристика и представление на работника хранятся в его личном деле.

18. Трудовые споры, которые возникают по вопросам присвоения квалификационных категорий специалистам, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

Распределение должностей руководителей, специалистов и других служащих по уровню управления, разрядам оплаты труда и тарифным коэффициентам

Уровень управления	Разряд	Наименование должностей
		<u>Управления (филиалы, обособленные подразделения) Общества</u>
		<i>Руководители</i>
	7-10*	Заведующий: складом, канцелярией, центральным складом, хозяйством, общежитием
1.10	12-15*	Мастер
2.11	13-16*	Старший мастер
3.12	14-17*	Производитель работ, старший производитель работ, начальник планово-предупредительного ремонта, начальник участка погрузочно-разгрузочных работ, начальник участка (смены), начальник (заведующий) мастерской, заведующий подсобным производством
4.13	16-19*	Начальник цеха
2.7	16-19*	Начальник отдела
1.6	15-18*	Начальник сектора, заместитель начальника отдела
4.9	17-20*	Заместитель директора управления
4.9	17-20*	Главный инженер – первый заместитель директора филиала, руководитель структурного подразделения, директор филиала
		<i>Специалисты среднего уровня квалификации</i>
	7-10*	Специалист, техник, инспектор по кадрам, диспетчер
		<i>Специалисты высшего уровня квалификации, в том числе имеющие квалификационные категории</i>
	10-13*	Инженер, геодезист, юрисконсульт, специалист по кадрам, диспетчер, механик
	13-15*	Ведущий специалист
		<i>Другие служащие</i>
	5-7*	Секретарь-машинистка, секретарь, учетчик, экспедитор, делопроизводитель
		<u>Аппарат управления Общества</u>
		<i>Руководители</i>
1.6	15-18*	Начальник сектора

Генеральный директор

Председатель профкома

Уровень управления	Разряд	Наименование должностей
	15-18*	Заместитель начальника отдела
	18	Заместитель главного бухгалтера
2.7	16-19*	Начальник отдела
	19	Заместитель главного инженера
	20	Главный бухгалтер, заместитель генерального директора
	21	Первый заместитель – главный инженер
	22	Генеральный директор (по контракту)
		<i>Специалисты</i>
	10-12*	Секретарь приемной
	10-13*	Инженер, геодезист, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам
	13-16*	Ведущий специалист

* Конкретный тарифный разряд устанавливается в штатном расписании Нанимателем.

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

Кратные коэффициенты ставки первого разряда для расчета тарифных ставок рабочих, не тарифицируемых по разрядам

Автомобильный транспорт

Тарификация водителей автомобилей и выполняемых ими работ производится в соответствии с выпуском 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Таблица соответствия категорий транспортных средств квалификационным разрядам

Категория транспортного средства	Квалификационный разряд
Категория «В» Категория «ВЕ»	4-й разряд
Категория «С» Категория «СЕ» (грузоподъемностью до 60 т)	5-й разряд
Категория «D» Категория «DE»	6-й разряд
Категория «СЕ» (грузоподъемностью свыше 60 т)	7-й разряд

Оплата труда и определение тарифных ставок водителей автомобилей производится в соответствии с кратными коэффициентами ставки первого разряда.

1. Водители автомобилей грузовых

Грузоподъемность	Бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения	Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, пожарные технической помощи, снегоочистительных, подметально-уборочные, подметально-мочные, автокраны, автопогрузчики и др.; седельные тягачи с прицепами и полуприцепами	Автомобили ассенизационные, по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака
До 0,5	-	2,08	2,12
от 0,5 до 1,5	2,08	2,12	2,22
от 1,5 до 3	2,12	2,22	2,29
от 3 до 5	2,22	2,29	2,36
от 5 до 7	2,29	2,36	2,4
от 7 до 10	2,36	2,4	2,48
от 10 до 20	2,4	2,48	2,59

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

Грузоподъемность	Бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения	Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, пожарные технической помощи, снегоочистительных, подметально-уборочные, подметально-мочные, автокраны, автопогрузчики и др.; седельные тягачи с прицепами и полуприцепами	Автомобили ассенизационные, по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака
от 20 до 40	2,48	2,59	2,68
от 40 до 60	2,59	2,68	-
60 и более	-	2,81	-

2. Водители автомобилей легковых (в том числе специальных)

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя в литрах	Общие
особо малый и малый	до 1,8	2,08
средний	свыше 1,8 до 3,5	2,12
большой	свыше 3,5 и более	2,22

Примечание: Легковой автомобиль – пассажирское автомобильное транспортное средство, в котором имеется не более 9 мест для сидения, включая место водителя.

1. Водители автобусов (в том числе специальных)

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

Примечание: Автобус – пассажирское автомобильное транспортное средство, в котором имеется более 9 мест для сидения, включая место водителя.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



8. Погрузочно-разгрузочные работы

Грузчики:	Коэффициент
При погрузке (разгрузке) угля, цемента	2,08
При погрузке в ж/д вагоны, автомобили и другой подвижной состав вредных для здоровья грузов, смерзшихся грузов и грузов с весом одного места свыше 50 кг	1,95
При погрузке (разгрузке) в ж/д вагоны, автомобили и другой подвижной состав остальных грузов; на внутрискладской переработке грузов	1,78

13. Строительство

Машинисты автогрейдеров мощностью 180кВт и более (240 л.с. и более)	2,48
Машинисты бетоноукладчиков, входящих в комплекс машин типа: ДС-100 и ДС-110 производительностью более 180 куб. м/час	2,64

14. Другие профессии рабочих, занятых в отраслях экономики

Уборщик территорий	1,07
--------------------	------

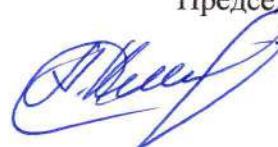
Профессии рабочих, не вошедшие в вышеприведенный перечень, включены в ЕТКС.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №11

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Должности служащих, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заведующие складами и их заместители; кладовщики.
2. Работники, выполняющие обязанности кассиров; продавцы всех категорий.
3. Директора филиалов и их заместители; начальники отделов (секторов) и их заместители.
4. Начальники цехов и участков, их заместители; прорабы, мастера; начальники (заведующие) мастерских, механики.
5. Заведующие организациями общественного питания и их заместители; заведующие производством.
6. Заведующие хозяйством; коменданты зданий.
7. Экспедиторы по перевозке грузов.
8. Ревизоры.

Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Работы по приему от населения всех видов платежей и выплата денег не через кассу.
2. Работы по приему на хранение; работы по обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, базах, автозаправочных станциях, перегрузочных участках и комплексах; работы по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в гостиницах, общежитиях.
3. Работы, связанные с перевозкой товарно-материальных ценностей, управлением и эксплуатацией транспортных средств, строительной техники, самоходных машин и механизмов.
4. Работы, связанные с охраной зданий, строений и сооружений, транспортных средств, складов, материальных ценностей и иного имущества, находящегося на территории организации, либо на объектах строительства.
5. Работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже независимо от форм торговли.
6. Работы по сбору (сдаче), хранению и переработке всех видов лома и отходов драгоценных и цветных металлов.
7. Работы всех видов по оказанию бытовых услуг населению, расчет за которые производится непосредственно с их исполнителями.

Генеральный директор



Председатель профкома



ПРИЛОЖЕНИЕ №12

Особенности организации и оплаты труда водителей автомобилей**1. Рабочее время**

1.1. Настоящее положение учитывает особенности организации и оплаты труда водителей автомобилей.

1.2. Для водителей устанавливается рабочая неделя, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением установленной полной нормы продолжительности рабочего времени. Накануне праздничных дней продолжительность работы водителей сокращается на один час.

1.3. Началом работы считается момент явки к постоянному месту работы в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, а окончанием работы – время освобождения от работы после проведения заключительных работ по возврату автомобиля к месту стоянки. При этом время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе с работы, в рабочее время не включается.

1.4. В состав рабочего времени водителя включается:

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом и после возвращения водителей продолжительностью 20 минут;
- время проведения предрейсового медицинского осмотра водителей продолжительностью 5 минут в смену;
- время управления автомобилем;
- время простоев не по вине водителя;
- время стоянки в местах посадки и высадки работников в местах использования специальных автомобилей;
- времени специальных перерывов, для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- времени проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

1.5. В случае, если, время водителя полностью не загружено выполнением основной работы, на него может быть дополнительно возложена другая работа, близкая его квалификации, специальности, и эта работа должна быть обусловлена письменным трудовым договором.

Генеральный директор



Председатель профкома



2. Учет рабочего времени водителей

2.1. Рабочее время водителей, которым установлен ненормированный рабочий день сверх нормальной продолжительности смены, в случае производственной необходимости не считается сверхурочной работой. При всех обстоятельствах водители с ненормированным рабочим днем не могут работать меньше установленной продолжительности рабочего времени, на них полностью распространяются требования правил внутреннего трудового распорядка организации.

2.2. При нахождении в командировке для водителей может вводиться рабочий день с разделением его на части.

2.3. Между этими частями возможен один перерыв свыше 2 часов либо два перерыва и более, включая перерыв для отдыха и питания, общая продолжительность которых не может быть более четырех часов. Время этих перерывов в рабочее время не включается.

2.4. При необходимости для водителей может устанавливаться суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени еженедельная продолжительность рабочего времени водителей может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. При этом ежедневная продолжительность рабочего дня (смены) водителя не может превышать 10 часов,

2.5. Продолжительность рабочего дня (смены) водителя может быть увеличена нанимателем до 12 часов по согласованию с профкомом при выполнении:

- городских и пригородных автомобильных перевозок в регулярном сообщении;
- междугородной автомобильной перевозки, когда водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха;
- автомобильных перевозок для собственных нужд.

2.6. Не допускается устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) водителя 12 часов более двух календарных дней подряд.

2.7. При направлении водителя с работником аппарата управления в служебную командировку оформляются следующие документы:

➤ Приказ руководителя, основными реквизитами которого являются: фамилия, имя, отчество командируемого работника, цель и срок командировки; если работник направляется в командировку на служебном транспорте – указывается маршрут следования, марка и номер легкового автомобиля.

➤ Заполнение путевого листа производится в соответствии с требованиями Инструкции по изготовлению, учету, и обработке путевых листов служебного легкового

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома



автомобиля, утвержденного постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 31.03.2000 года №31 и согласованной с Министерством транспорта и коммуникаций Республики Беларусь. Ответственность за заполнение путевых листов и достоверность указанных в них сведений несет диспетчер, механик, заказчик, водитель и руководитель юридического лица, чьим штампом и печатью они заверены, а также лиц, обеспечивающих эксплуатацию служебных и специальных легковых автомобилей.

➤ Рабочее время водителя, направленного в командировку, учитывается на общих основаниях в порядке, установленном по месту основной работы. В случае, если, в месте командировки организована работа водителя автомобиля по графику работы, отличному от графика в месте постоянной работы, то рабочее время водителя учитывается по его фактической продолжительности с обязательным предоставлением табеля учета использования рабочего времени с этого места работы. Табель учета использования рабочего времени должен быть оформлен в соответствии с требованиями по его заполнению.

2.8. При переводе водителя автомобиля на другие работы учет его рабочего времени производится в порядке, действующем на этих работах.

2.9. Учет времени простоя водителей автомобилей ведется путем заполнения листков простоя или особых отметок в путевом листе установленной формы.

2.10. Учет рабочего времени водителей осуществляется на основании табеля и путевых листов. Учет времени простоя водителей автомобилей ведется путем заполнения листков о простое или особых отметок в путевом листе.

3. Время отдыха

3.1. Временем отдыха считается время, в течение которого водители освобождаются от выполнения трудовых обязанностей.

3.2. Водители в соответствии с законодательством о труде имеют право на:

- перерыв для отдыха и питания;
- дополнительные специальные перерывы (технические);
- ежедневный отдых (междусменный);
- еженедельный отдых (выходные дни);
- отдых в праздничные дни;
- трудовые и социальные отпуска, установленные законодательством о труде Республики Беларусь.

3.3. Перерыв для отдыха и питания предоставляется водителям продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов. Время перерыва в рабочее время не включается.

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

3.4. Водителям при нахождении в командировке при продолжительности рабочей смены более 8 часов могут предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 40 минут.

3.5. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

3.6. После управления автомобилем в течение четырех часов водитель должен сделать технический перерыв на 20 минут, если не наступает период перерыва для отдыха и питания.

3.7. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с перерывом для отдыха и питания не может быть меньше двойной продолжительности времени, затраченного на работу в предыдущий рабочий день (смену).

Для водителей, которым установлены суммированный учет рабочего времени и (или) режим работы с разделением рабочего дня на части, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха (суммированного отдыха) в отдельные периоды работы может быть уменьшена нанимателем с согласия водителя до 12 часов. При этом одна из частей ежедневного (междусменного) суммированного отдыха не может быть менее 10 часов, а при выполнении автомобильных перевозок для собственных нужд - менее 9 часов.

При сменной работе, а также при суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период должна быть не менее 42 часов.

3.8. Привлечение работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего распорядка или графиком работ (сменности), допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде. Допускается использовать для работы не более 12 выходных дней в год каждого водителя автомобиля. В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые водитель автомобиля привлекался к работе без его согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством о труде Республики Беларусь.

3.9. Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размерах, установленных законодательством о труде Республики Беларусь

3.10. При подсчете сверхурочных часов для повышенной их оплаты работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени за учетный период, не должна учитываться, т.к. она уже оплачена в двойном размере.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



4. Оплата труда

4.1. Оплата труда водителей автомобилей производится в соответствии с Положением о порядке организации оплаты труда (Приложение №4 к Коллективному договору) с учетом особенностей, установленным настоящим Положением.

4.2. Тарифные ставки водителей автомобилей рассчитываются исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда, Приложение №10 к Коллективному договору.

4.3. При оплате труда водителей автомобилей применяются следующие надбавки и доплаты за фактически отработанное время: за классность, за стаж работы в отрасли, за сверхурочную работу.

4.4. Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах: 1 класс - 25%, 2 класс - 10% от установленной ставки за отработанное.

4.5. Установленная надбавка за классность может снижаться на срок от одного до шести месяцев либо не выплачивается - на основании приказа Нанимателя в следующих случаях:

- при совершении дорожно-транспортного происшествия по вине водителя;
- при нарушении правил перевозок пассажиров и грузов (в том числе опасных);
- при выявлении недостачи топлива;
- неоднократное - более двух раз - несвоевременное прохождение предрейсовых медицинских осмотров;
- нарушение правил охраны труда и требований экологической безопасности;
- нарушение установленных схем движения на производственных базах, участках производства работ, повреждения имущества нанимателя или результатов выполненных работ.

4.6. Оплата труда водителей при осуществлении работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей в свое рабочее время или на станции технического обслуживания производится за время выполнения таких работ по установленным для них, как водителей, условиям с выплатой надбавки за классность.

4.7. Премирование водителей за производственные результаты производится при безаварийной работе за фактически отработанное время.

4.8. Размер премии может быть увеличен за:

- содержание автомобиля в технически исправном состоянии;
- высокую культуру обслуживания и отсутствия замечаний заказчика;

4.9. Размер премии может быть снижен за следующие упущения:

- низкая производственная, технологическая и трудовая дисциплина;

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

- низкая культура и санитарное состояние содержания салона автомобиля, выразившееся в небрежном и неаккуратном его содержании;
- выезд на линию с неисправным спидометром, расхождение показаний его с путевым листом;
- опоздание с выездом на линию, преждевременное прекращение работы;
- другие нарушения.

4.10. В случае лишения или снижения надбавки за классность, согласно статье 4.5 настоящего положения, премия не начисляется и не выплачивается полностью.

5. Порядок присвоения классности водителям автомобилей

5.1. **1 класс** – присваивается водителям, получившим водительское удостоверение с отметками, дающими право управления легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е», и имеющим непрерывный стаж работы не менее одного года в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

5.2. **2 класс** – присваивается водителям, получившим водительское удостоверение с отметками, дающими право управления легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В и Е», или «С и Е»; управления автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д и Е», и имеющим непрерывный стаж работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



Положение о премировании работников за экономию материальных ресурсов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Государственного Комитета по стандартизации Республики Беларусь от 29 октября 2007 г. № 132/54.

1.2. Премирование производится только в тех управлениях, для которых в установленном порядке утверждены нормы расхода материальных ресурсов, а учет их осуществляется с помощью контрольно-измерительных приборов или другими технически обоснованными методами.

1.3. Премирование может быть индивидуальным (для отдельных работников) или коллективным, в зависимости от специфики организации производства и учета на конкретном участке производства.

1.4. Директор филиала имеет право не выплачивать премию за экономию материальных ресурсов полностью или частично рабочим и специалистам, допустившим аварии или брак в работе, нарушение технологического процесса и производственных инструкций. В данном случае по управлению должен быть издан приказ с указанием конкретных причин, по которым работник не премируется или премируется частично.

2. Показатели и источники премирования

2.1. Источником премирования работников за экономию материальных ресурсов является фактическая их экономия, подтвержденная данными статистической отчетности, бухгалтерского и оперативного учета, показаниями контрольно-измерительных приборов.

2.2. Премия за экономию материальных ресурсов выплачивается за счет себестоимости работ (услуг).

2.3. Основными условиями премирования за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов являются обязательное выполнение работниками доведенных количественных показателей ресурсов и соблюдение установленных показателей качества выпускаемой продукции.

2.4. Показатели экономии материальных ресурсов определяются в натуральном выражении.

2.5. В случае получения экономии материальных ресурсов в отчетном периоде и наличии перерасхода в предыдущем периоде календарного года сумма экономии уменьшается на сумму перерасхода с начала года, то есть премия не выплачивается до момента погашения перерасхода.

2.6. Конкретный перечень материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь и отходов на единицу продукции по сравнению с установленными нормами и нормативами расходования при обеспечении выпуска продукции необходимого качества, снижение нормируемых потерь сырья, за

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома

экономии которых производится премирование, а также списки работников, подлежащих премированию, управление определяет самостоятельно на основании приказа руководителя.

2.7. Премия за экономию материальных и топливно-энергетических выплачивается при условии выполнения работ в полном объеме по конструктивным элементам, в соответствии с техническими условиями и при соблюдении показателей качества выполненных работ.

2.8. Премирование за экономию материалов производится:

2.8.1. работников управлений - по показателям работы управления, цеха, независимо от результатов экономии по предприятию в целом;

2.8.2. работников участков, бригад - по показателям работы участка, бригады, независимо от результатов экономии по управлению, цеху, в состав которого они входят.

2.9. На выплату премии за экономию основных дорожно-строительных материалов направляется до 80 процентов стоимости сэкономленных материалов.

2.10. Из общей суммы премии, начисленной за экономию материалов, на премирование рабочих и линейных работников направляется не менее 90 процентов и до 10 процентов направляется на премирование руководства предприятия (организации) и специалистов, способствующих экономии материалов.

3. Премирование за экономию топлива, электрической и тепловой энергии

3.1. Премирование осуществляется на основании данных статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, подтвержденных показателями контрольно-измерительных приборов.

3.2. В зависимости от организации учета премирование производится по результатам работы бригады, участка, цеха, производственной единицы или предприятия в целом.

3.3. Премированию подлежат работники, от работы которых зависит экономия топливно-энергетических ресурсов.

3.4. Конкретный перечень рабочих и специалистов, подлежащих премированию, определяет директор управления с учетом влияния каждого работника на результаты экономии топлива, электрической и тепловой энергии.

3.5. На премирование руководства предприятия, специалистов, способствующих получению экономии топливно-энергетических ресурсов, используется до 10 процентов суммы, направляемой на премирование по данному показателю.

3.6. При наличии у предприятия задолженности по платежам в бюджет за потребляемые электрическую и тепловую энергию, природный газ премирование за экономию по данным показателям руководства предприятия (организации), специалистов, способствующих получению экономии, не производится.

3.7. На премирование за экономию автомобильного топлива используется 35% стоимости сэкономленного топлива.

Генеральный директор

ДСТ № 6

Председатель профкома

3.8. На премирование водителей, трактористов, мотористов может использоваться до 70 процентов средств, направляемых на премирование по данному показателю. На премирование слесарей по ремонту топливной аппаратуры, механиков и других специалистов, способствующих получению экономии автомобильного топлива, может использоваться до 15 процентов средств, направляемых на премирование.

Генеральный директор



Председатель профкома



О суммированном учете рабочего времени

1. Настоящее положение устанавливает порядок введения и применения суммированного учета рабочего времени в ОАО «ДСТ №6» для отдельных категорий работников.

2. Режим рабочего времени конкретных категорий работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, согласно Трудовому Кодексу Республики Беларусь.

3. ОАО «ДСТ №6» является строительной организацией, основным видом деятельности согласно ОКРБ 005-2011 является «Строительство автомобильных дорог» (код 42110).

4. Суммированный учет рабочего времени применяется в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Республики Беларусь.

5. Ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

6. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом руководителя структурного подразделения по согласованию с профсоюзной организацией (председателем первичной профсоюзной организации, председателем цехового комитета) на установленный учетный период с целью уменьшения потерь рабочего времени и с учетом сезонности дорожных работ.

7. Сезонность работ утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 года №56 «Об утверждении перечня сезонных работ» (с учетом дополнений и изменений).

8. С учетом сезонности дорожных работ устанавливается единый учетный период. Учетный период принимается с 1 апреля текущего года по 31 марта следующего года, и на этот период устанавливается годовой график работ с разбивкой по месяцам. Иные периоды, на которые устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются приказом Нанимателя.

9. Норма рабочего времени определяется исходя из расчетной нормы рабочего времени двух смежных лет.

10. При этом устанавливается количество рабочих часов в соответствии с расчетной нормой рабочего времени по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели, которое работник должен отработать в этом периоде, согласно статьям 112 - 117 Трудового Кодекса Республики Беларусь. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели. Количество часов работы в конкретном месяце может быть различным, а в целом за учетный период должно соответствовать норме часов.

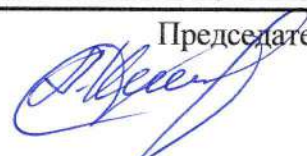
11. Перечень категорий работников, для которых вводится суммированный учет рабочего времени, определяются руководителем филиала, по согласованию с профкомом на основании приказа.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



12. Наниматель по согласованию с профкомом устанавливает работникам, для которых вводится суммированный учет рабочего времени, графики сменности с предоставлением не менее одного выходного дня в неделю.

13. Графики работ разрабатываются таким образом, чтобы продолжительность ежедневной работы (смены) не превышала 12 часов, с соответствующим сокращением рабочего времени в другое время учетного периода или предоставлением дополнительных дней отдыха за ранее отработанное время. Дополнительные дни отдыха предоставляются из расчета один день отдыха за 8 часов переработки.

14. В случае производственной необходимости в определенные месяцы учетного периода график работы может уточняться, но с обязательным соблюдением годовой расчетной нормы рабочего времени.

15. Годовая расчетная норма рабочего времени работника при суммированном учете рабочего времени определяется исходя из количества рабочих дней за 12 календарных месяцев по календарю пятидневной или шестидневной рабочей недели.

16. Расчет нормы производится в порядке, установленном постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.10.1999 года №133.

17. Расчетная норма рабочего времени в отдельные периоды для каждого работника может отличаться, по разным причинам, от нормы, установленной в графике, а именно:

- в связи с нахождением в трудовом и иных отпусках;
- с временной нетрудоспособностью;
- заключения трудового договора не с первого рабочего дня введения учетного периода;
- в других случаях освобождения от работы, предусмотренных законодательством (время выполнения государственных или общественных обязанностей, время повышения квалификации, переподготовки кадров, за дни сдачи крови и ее компонентов и прочие)

18. В случаях, предусмотренных пунктом 17, для конкретных работников рассчитывается индивидуальная расчетная норма рабочего времени соответствующего месяца.

19. При суммированном учете, рабочее время делится на планируемое в графиках работ и на фактическое. Фактическое рабочее время работника, отраженное в таблице учета рабочего времени, может быть меньше графика либо больше по различным причинам, предусмотренным законодательством, в том числе и по основаниям, указанным в пункте 17.

20. В случае, если фактически отработанное время меньше или больше, установленного в графике конкретного месяца, оно может быть скорректировано в последующем месяце, но при этом продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов.

21. Оплата труда работников за дни отдыха не производится. За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, оплата производится за фактически отработанное время.

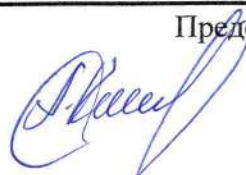
22. Заработная плата работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, производится:

Генеральный директор



ДСТ-6

Председатель профкома



22.1. работникам со сдельной оплатой труда - за объем выполненных работ согласно действующим нормам и расценкам;

22.2. работникам с повременной системой оплаты труда - за фактически отработанное время по тарифным ставкам (окладам).

Генеральный директор



Председатель профкома

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами*

Профессия и категория работников	Вид выполняемых работ, при которых выдается молоко (при условии занятости 50 % и более рабочего времени) Вредные вещества **
1	2
Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки	Сварочные работы п.35 Марганец и его соединения: окислы марганца, сульфат, хлорид марганца, аэрозоли остальных его соединений
Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов	Работы по обслуживанию и ремонту аккумуляторных батарей, по обслуживанию ТНДВ, при проведении покрасочных работ с применением нитрокрасок. п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др. (литол, минеральные масла)
Маляр	Занятый на работах с применением нитрокрасок п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др.
Водитель автомобиля	Перевозка, слив и налив бензина, дизельного и печного топлива п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др.
Оператор АЗС	Работа с моторными маслами, обслуживание заправочных колонок (бензин, ДТ) п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др.
Работы на производственных участках: Асфальтобетонный завод, цех по производству бетонных и железобетонных изделий, карьеры	
Аппаратчик по приготовлению битумных эмульсий	При выпуске асфальтобетона. Ведение технологического процесса приготовления эмульсий на смесительных аппаратах п.22. Галогены и галогенопроизводные: фтор, хлор, бром, йод, хлористый, бромистый, фтористый водород
Варщик битума	При выпуске асфальтобетона. Ведение процесса варки битумов в битумоварочных котлах. Обслуживание насосов, емкостей, трубопроводов, топочных устройств и запорной арматуры. Приготовление битумной связки в диспергаторе. Перекачивание битума из хранилища в емкость смесительной установки и др. п.6 Фенолы: фенол, хлорфенол, пентахлорфенол, крезолы, гидрохинон, пентахлорфенолят натрия и остальные

Генеральный директор




Председатель профкома



Машинист асфальтобетона	смесителя	При выпуске асфальтобетона. Управление смесителем. Выявление и устранение неисправностей в работе обслуживаемой установки п.6 Фенолы: фенол , хлорфенол, пентахлорфенол, крезолы, гидрохинон, пентахлорфенолят натрия и остальные
Дробильщик		Ведение процессов дробления сырья, каменных и других материалов на вальцах, дробилках, дробильных установках. Устранение неисправностей в работе оборудования п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Грохотовщик		
Слесарь-ремонтник, занятый на работах по осмотру, обслуживанию и ремонту оборудования АБЗ и цеха по производству ЖБИ		При выпуске асфальтобетона, бетона и изготовлении изделий из бетона, разборка, ремонт, сборка и испытания узлов и механизмов оборудования, агрегатов и машин. Ремонт, регулирование и испытания оборудования смесительной установки п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, занятый на работах по осмотру, обслуживанию и ремонту битумного хозяйства, асфальтосмесительных установок, установок по производству бетона		При выпуске асфальтобетона, бетона и изготовлении изделий из бетона п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Работники, профессии рабочих и должности служащих которых не включены в перечень, выполняющие работы на АБЗ и ЖБИ		
Инженер-энергетик, техник-энергетик, занятый на работах по осмотру, обслуживанию и ремонту битумного хозяйства, асфальтосмесительных установок, установок по производству бетона		При выпуске бетона и изготовлении изделий из бетона, при выпуске асфальтобетона п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Начальник сектора качества, инженер по качеству, инженер-лаборант, техник, занятые контролем качества асфальтобетонных, бетонных, растворных смесей		При выпуске асфальтобетона, при выполнении работ по испытанию образцов асфальтобетонной смеси, бетона. Контроль за выпуском асфальтобетонной смеси, бетона п.6 Фенолы: фенол , хлорфенол, пентахлорфенол, крезолы, гидрохинон, пентахлорфенолят натрия и остальные п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Водитель автомобиля		Перевозка и перекачка минерального порошка п.27. Желтый (белый) фосфор и его соединения: фосфорный ангидрид, фосфорная кислота и ее соли п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 % п.49 Медь и ее соединения

Генеральный директор




Председатель профкома



Оператор котельной	При выпуске асфальтобетона п.26 Соединения азота: гидразин и его производные, окислы азота, азотная кислота, азид натрия, аммиак, нитрит натрия, хлористый азот, хлористый нитрозил, гидроксиламин п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Старший прораб, прораб, старший мастер, мастер, механик и техник асфальтобетонного завода	При выпуске асфальтобетона п.6 Фенолы: фенол , хлорфенол, пентахлорфенол, крезолы, гидрохинон, пентахлорфенолят натрия и остальные п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Формовщик изделий и конструкций	Формование железобетонных и газосиликатных изделий и конструкций. Формование изделий на машинах различной конструкции. Заполнение формы бетонной смесью, разравнивание и уплотнение смеси. Затирка открытых поверхностей отформованных изделий и др. виды работ при изготовлении изделий п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Начальник цеха, мастер и механик цеха по производству ЖБИ	При выпуске бетона и изготовлении изделий из бетона п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Машинист компрессорной установки	При перекачке цемента, минерального порошка п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Оператор пульта управления оборудованием	При выпуске бетона п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Машинист крана (крановщик)	При выпуске бетона и изготовлении изделий из бетона п.33 Соединения кремния в виде аэрозоля с содержанием свободной кристаллической двуокиси кремния свыше 10 %
Работы по устройству асфальтобетонного покрытия	
Машинист укладчика асфальтобетона	Укладка асфальтобетона п.6 Фенолы: фенол , хлорфенол, пентахлорфенол, крезолы, гидрохинон, пентахлорфенолят натрия и остальные
Машинист катка, занятый на укатке (подкатке) асфальтобетонных покрытий	
Асфальтобетонщик	
Машинист автогудронатора, занятый на работах по перевозке и розливе жидких вяжущих материалов (битумной эмульсии)	
Водитель автомобиля, занятый на работах по перевозке, сливе и наливке битума, битумной эмульсии	
Водитель автомобиля (водовоз)	
Старший прораб, прораб, старший мастер, мастер, техник	

Генеральный директор

Председатель профкома

Работы по деревообработке	
Плотник	Работа на деревообрабатывающих станках и с инструментом для деревообработки п.55 Пыль животного и растительного происхождения
Станочник деревообрабатывающих станков	
Рамщик	
Столяр	
Работы по изготовлению металлоконструкций	
Слесарь по сборке металлоконструкций	Помощь при сварке деталей. Работа с плазморезом и на ленточнопильном станке. Окрашивание поверхностей п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др. п.35 Марганец и его соединения: окислы марганца, сульфат, хлорид марганца, аэрозоли остальных его соединений
Производство строительно-монтажных работ	
Работники, профессии рабочих и должности служащих которых не включены в перечень	Выполняющие работы по сварке пластмасс п.1.Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно- и многоядерные: бензол, ксилол, толуол и др.

*К равноценным пищевым продуктам, выдаваемым вместо молока, относим только кисломолочные жидкие продукты с содержанием жира до 3,5 процента (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка).

**Пункты указаны в соответствии с Перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 19.03.2002 г. № 34/12.

Примечания:

➤ Молоко выдается за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости в производствах, цехах, участках, на работах согласно перечню не менее половины продолжительности рабочего дня (смены).

➤ При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком к работе с вредными веществами относится любая профессиональная деятельность, обуславливающая контакт работника с веществами указанными в перечне, утвержденном постановлением Минтруда и Минздрава Республики Беларусь от 19.03.2002 года №34/12, в том числе при их производстве, применении, хранении, транспортировке, эксплуатации, ремонте и очистке технологического оборудования, тары, инвентаря, средств защиты и других производственных процессах.

Контакт работника с вредными веществами (независимо от уровня предельно допустимых концентраций) так же может, определяется на основании:

➤ результатов аттестации рабочих мест либо комплексной гигиенической оценки условий труда

➤ результатов лабораторных и инструментальных исследований, выполненных промышленно-санитарными лабораториями организаций, территориальными центрами гигиены и эпидемиологии Министерства здравоохранения Республики Беларусь, другими лабораториями, прошедшими аккредитацию в области исследований и замеров факторов производственной среды.

➤ сведений, содержащихся в эксплуатационных документах организации-изготовителя оборудования либо паспорте и составе применяемого вещества.

Генеральный директор

ДСТ-6

Председатель профкома




ПРИЛОЖЕНИЕ №16

Инструкция о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящая Инструкция обязательна к применению в Открытом акционерном обществе «Дорожно-строительный трест №6» (далее – Общество) и устанавливает:

- 1.1. порядок определения тарифных ставок и должностных окладов работников;
- 1.2. механизм их дифференциации и регулирования на основе Тарифной сетки работников Общества (далее – ТС).

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

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

Глава 2. Определение тарифной ставки рабочего, должностного оклада служащего

4. Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по ТС (далее – тарифная ставка (оклад)), определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей у Нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности) и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения) согласно пунктам 2.11 – 2.12 [Приложения №4](#) к Коллективному договору.

4.1. Сдельные расценки определяются исходя из тарифных ставок (окладов) выполняемых работ, исчисленных с учетом коэффициентов их повышения согласно пунктам 2.11 – 2.12 [Приложения №4](#) к Коллективному договору.

5. Наниматель с учетом финансового состояния организации может устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов) согласно пункту 2.8 [Приложения №4](#) к Коллективному договору.

Генеральный директор



ДСТ №6

Председатель профкома



6. Повышения, предусмотренные пунктом 5 настоящей Инструкции, иными нормативными правовыми актами, исчисляются от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в порядке, определенном пунктом 4 настоящей Инструкции, сдельной расценки, рассчитанной с учетом норм пункта 4.1 настоящей Инструкции, по каждому основанию отдельно, и суммируются с ней (ним), образуя сдельную расценку работника, ставку рабочего, оклад служащего.

Глава 3. Порядок тарификации на основе ТС

7. Тарифные разряды или кратные размеры тарифной ставки первого разряда работников различных профессионально-квалификационных групп устанавливаются согласно [Приложению №9](#) и [Приложению №10](#) к Коллективному договору.

8. Тарификация профессий рабочих и должностей служащих по разрядам ТС определяется согласно Таблице 1.

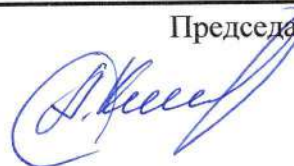
Таблица 1 Распределение работников по тарифным разрядам ТС.

Тарифные разряды		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Тарифные коэффициенты		1,00	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	
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					
Уровень управления	Должности работников																							
Руководители структурных подразделений																								
1.6	Начальник бюро, сектора, группы															X	X	X	X					
2.7	Начальник отдела																X	X	X	X				
3.8	Начальник управления																	X	X	X	X			
4.9	Главный специалист (руководитель структурного подразделения)															X	X	X	X	X	X			
Руководители производственных структурных подразделений																								
1.10	Мастер													X	X	X	X							

Генеральный директор




Председатель профкома



Тарифные разряды		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Тарифные коэффициенты		1,00	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	
2.11	Старший мастер														X	X	X	X						
3.12	Начальник участка, смены														X	X	X	X						
4.13	Начальник цеха																X	X	X	X				
5.14	Начальник производства																		X	X	X	X		

9. Установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) производится Нанимателем самостоятельно исходя из содержания их трудовых функций (разрядов выполняемых работ).

10. Коэффициенты повышения к тарифным ставкам рабочих, рассчитанным по ТС, установлены пунктам 2.11 – 2.12 [Приложения №4](#) к Коллективному договору.

11. По профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационные разряды, расчет тарифных ставок производится исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда, предусмотренных согласно [Приложению №10](#) к Коллективному договору.

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

12.1. Структурные подразделения могут создаваться с учетом следующих норм управляемости:

- управление (служба) – при наличии в его штате не менее семи штатных единиц, включая должность руководителя;
- отдел – при наличии в его штате не менее четырех штатных единиц, включая должность руководителя, при необходимости также может вводиться должность заместителя;
- сектор (бюро, группа) – при наличии в его штате не менее трех штатных единиц, включая должность руководителя;
- при создании структурированных подразделений Общества – управление или отдел (в том числе разделенных территориально) включающих в себя неотъемлемые подразделения - сектор (лаборатория, бюро, группа) при наличии в его штате не менее двух штатных единиц, включая руководителя. Общая численность структурированного подразделения включает в себя штатные единицы всех входящих в него подразделений.

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

Генеральный директор

 ДСТ-6

Председатель профкома




производства и других должностей) принимается Нанимателем самостоятельно исходя из специфики производственной деятельности организации.

13. Тарификация должности менеджера производится по уровням управления в зависимости от численности руководимых им работников по соответствующему направлению деятельности, а также специфики деятельности организации.

14. В организации может создаваться служба как структурное подразделение (производственное структурное подразделение) вне зависимости от численности работников. При этом Нанимателем самостоятельно определяется целесообразность введения должности руководителя службы, а также ее тарификация по одному из уровней управления согласно Таблицы 1 настоящей Инструкции исходя из численности подчиненных работников.

Глава 4. Особенности тарификации на основе ТС

15. Тарифный разряд первого заместителя руководителя организации (главного инженера в качестве первого заместителя руководителя организации) устанавливается на 1 разряд ниже тарифного разряда руководителя организации.

15.1. Тарифные разряды заместителей руководителя организации, главного инженера в качестве заместителя руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 1–2 разряда ниже тарифного разряда первого заместителя руководителя организации (главного инженера в качестве первого заместителя руководителя организации).

15.2. При отсутствии в штатном расписании должности первого заместителя руководителя организации (главного инженера в качестве первого заместителя руководителя организации) тарифные разряды заместителей руководителя организации, главного инженера в качестве заместителя руководителя организации и главного бухгалтера могут устанавливаться на 1–2 разряда ниже тарифного разряда руководителя организации.

15.3. При необходимости тарификация должностей начальников производства, цеха, управления может устанавливаться на 1–2 разряда выше тарификации, предусмотренной соответствующим уровнем управления, но не выше тарифного разряда заместителя руководителя организации.

16. Тарифный разряд помощника руководителя организации устанавливается на 1–4 разряда ниже тарифного разряда заместителя руководителя организации.

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

18. Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), Наниматель устанавливает тарифные коэффициенты согласно пункту 2.10 [Приложения №4](#) к Коллективному договору.

Генеральный директор



ДСТ-6

Председатель профкома



Положение о премировании, поощрении и оказании материальной помощи

1. Настоящее Положение определяет порядок премирования, поощрения и оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест №6» (далее – Общество) и бывшим работникам (пенсионерам) Общества.

2. Премирование, поощрение, оказание материальной помощи работникам и бывшим работникам (пенсионерам) Общества производится за счет средств Нанимателя.

3. Премии, материальная помощь, единовременные поощрительные выплаты могут выплачиваться юбилярам, женщинам ко Дню женщин (8 марта), мужчинам ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, всем работникам Общества ко Дню автомобилиста и дорожника, Дню строителя, к Новому году, юбилейным датам организации, в связи с рождением ребенка, при вступлении в брак (впервые), а также в иных случаях.

4. Оказание материальной помощи работникам на заготовку овощей к зиме, материальной помощи родителям, имеющим детей-школьников, для подготовки к началу учебного года, материальной помощи ко Дню пожилых людей бывшим работникам (пенсионерам Общества) осуществляется на основании приказа генерального директора Общества в размерах, определяемых совместным решением администрации и профкома.

5. Материальная помощь выплачивается:

5.1 ко Дню женщин (8 марта), ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – 3 базовые величины;

5.2 к Новому году – 3 базовые величины;

5.3 в связи с рождением ребенка – 15 базовых величин;

5.4 при вступлении в брак (впервые) – 10 базовых величин;

5.5 к юбилейным датам (60, 70, 80, 90 лет и т.д.) неработающим пенсионерам, имеющим стаж работы в Дорожно-строительном тресте № 6 более 10 лет – 10 базовых величин.

6. Единовременная денежная выплата (премия, вознаграждение) выплачивается:

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

- 6.1. ко Дню строителя и Дню автомобилиста и дорожника – 3 базовые величины;
- 6.2. к Юбилейным датам со дня рождения работников 40 лет, 50 лет и 60 лет – 10 базовых величин;
- 6.3. при награждении государственной наградой – 50 базовых величин;
- 6.4. при награждении Почетной грамотой открытого акционерного общества «Управляющая компания холдинга «Белавтодор» – 50 базовых величин;
- 6.5. при награждении Почетной грамотой Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь – 50 базовых величин;
- 6.6. при награждении Почетной грамотой открытого акционерного общества «Дорожно-строительный трест №6», при объявлении благодарности Министром транспорта и коммуникаций Республики Беларусь – 10 базовых величин;
- 6.7. при награждении Почетной грамотой филиала Общества – 6 базовых величин;
- 6.8. при объявлении благодарности генеральным директором – 3 базовые величины.

7. Материальная помощь, единовременная денежная премия (выплата, вознаграждение) за достижение высоких производственных результатов (также отмеченных грамотами и благодарностями), к юбилейным датам Общества и УКХ «Белавтодор», победителям смотров-конкурсов, конкурсов профессионального мастерства, а также в иных случаях выплачивается в размерах и на условиях, определяемых совместным решением администрации и профкома, на основании приказа генерального директора.

8. Работникам Общества при награждении нагрудным знаком отличия Министерства транспорта и коммуникаций «Ганаровы дарожнік Беларусі» выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- 7.1. при награждении знаком 1 степени – два оклада (ставки) работника;
- 7.1. при награждении знаком 2 степени – один оклад (ставка) работника.

9. Работникам Общества при награждении нагрудным знаком отличия Министерства транспорта и коммуникаций «Ганаровы транспартнік» выплачивается единовременное вознаграждение в размере одного оклада (ставки) работника.

10. Размеры выплат, указанные в пунктах 5 и 6 настоящего положения, могут меняться в сторону уменьшения или увеличения, либо приостанавливаться в зависимости от финансовых результатов Общества и устанавливаться приказом

Генеральный директор

ДСТ №6

Председатель профкома

генерального директора на основании решения, принятого на совместном заседании администрации и профкома.

11. Работникам, нарушившим трудовую дисциплину (прогул, пьянство, допустившие нарушения правил охраны труда) материальная помощь, единовременная денежная выплата (премия, вознаграждение) может не выплачиваться на основании приказа нанимателя.

Генеральный директор



ДСТ №6 

Председатель профкома



По поручению профсоюзной конференции
Коллективный договор ОАО "ДСТ № 6" подписали:

Генеральный директор
ОАО "ДСТ № 6"

Председатель профкома объединенной
профсоюзной организации
ОАО "ДСТ № 6"



В.В.Бондарев

"27" октября 2023 года



А.С.Климович

"27" октября 2023 года