

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОАО «РАТОН»

на 2025-2028 годы

РАЗДЕЛ I

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем «кол договор») заключен в соответствии с действующим Законодательством Республики Беларусь между Открытым акционерным обществом «Ратон» в лице директора, именуемым в дальнейшем «Наниматель», и Открытого акционерного общества «Ратон» в лице их представительного органа первичной профсоюзной организации ОАО «Ратон» Белорусского профессионального союза работников отрасли промышленности «БЕЛПРОФМАШ», именуемого «Профком».

1.2. Нормы и положения настоящего колдоговора (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) распространяются на Нанимателя и работников общества – членов Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ».

1.3. Настоящий кол договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками всех структурных подразделений и служб, Профкомом и распространяется на Производственно-унитарные предприятия (ПУП «Ратон-Медтех»).

1.4. Принципами социального партнерства сторон при заключении и исполнении настоящего колдоговора, ведении коллективных переговоров являются:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения обязательств;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- обязательность ведения коллективных переговоров, если сторона выступит с таким предложением.

1.5. Основные цели колдоговора:

- осуществление мер, направленных на дальнейшее развитие общества, наращивание объемов производства, стабилизацию экономического и финансового положения, повышение качества выпускаемой продукции;
- повышение жизненного уровня работников, обязательное соблюдение гарантий, установленных Законодательством Республики Беларусь;
- не допущение массового увольнения работников, снижение социальной напряженности в коллективах, развитие трудовой активности работающих, обеспечение охраны труда;
- укрепление взаимного доверия и уважение сторон, подписавших договор.

1.6. Наниматель признает Профком единственным представителем интересов работников – членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с исполнением колдоговора.

1.7. Подписанный сторонами кол договор вступает в силу с момента его регистрации в установленном порядке и действует до вступления в силу нового колдоговора, но не более трех лет.

Наниматель обеспечивает регистрацию колдоговора, вносимых в него изменений и дополнений в Управлении по труду, занятости и социальной защите Гомельского городского исполкома в месячный срок со дня его подписания.

Ход выполнения колдоговора рассматривается сторонами на профсоюзной конференции или на расширенном заседании профсоюзного комитета совместно с представителями Нанимателя не реже одного раза в полугодие.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий кол договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Наниматель гарантирует соблюдение прав работников, установленных трудовым кодексом Республики Беларусь и данным колдоговора минимальные социально-экономические гарантии работника.

Профсоюз содействует достижению экономической эффективности работы Нанимателя, росту производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению заинтересованности в результатах труда, укреплению трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве, реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышению социальной защищенности работников осуществляет защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников ОАО «Ратон» – членов профсоюза.

1.9. Изменение наименования Нанимателя не влечет прекращение действия колдоговора.

В случае реорганизации Нанимателя кол договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен.

В случае смены собственника ОАО «Ратон» действие колдоговора сохраняется.

1.10. Стороны признают действие в обществе отраслевого тарифного соглашения, заключенного между Министерством промышленности РБ, Белорусским профсоюзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» и Республиканской ассоциацией предприятий промышленности и руководствуются им до принятия нового тарифного соглашения.

1.11. Изменения и дополнения могут вноситься в кол договор в течение срока его действия по представлению заинтересованных сторон после их согласования на совместном заседании Нанимателя и Профсоюза.

РАЗДЕЛ II

Экономическая деятельность общества

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

2.2. Наниматель и Профсоюз осуществляют меры по обеспечению функционирования социальной сферы общества, исходя из финансового состояния, направленные на улучшение социально-бытовых условий работников.

2.3. Наниматель в сфере экономики обязуется:

2.3.1. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения максимальной прибыли, и на этой основе – дальнейшее развитие производства, повышение благосостояния всех работников общества;

2.3.2. своевременно заключать хозяйственно-правовые договора по поставкам продукции;

2.3.3. проводить работу по изучению рынка, восстановлению и укреплению своих позиций и поиску новых рынков сбыта выпускаемой продукции;

2.3.4. разрабатывать с учетом конъюнктуры рынка программы по освоению и внедрению новых видов производств, продукция которых пользуется спросом;

2.3.5. разрабатывать бизнес-план общества на год и, при необходимости, прогнозы социально-экономического развития на пятилетку, программы освоения новых видов продукции, улучшение финансового состояния, повышение научно-технического потенциала, расширение рынков сбыта продукции на основе повышения ее конкурентоспособности, обеспечение производства всеми видами ресурсов;

2.3.6. обеспечивать стабильную работу коллектива и выполнение основных целевых показателей прогноза социально-экономического развития общества;

2.3.7. осуществлять мероприятия подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов, и руководителей;

2.3.8. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями и инструментом;

2.3.9. прибыль, полученную обществом, распределять в строгом соответствии с нормативными документами и Законодательством Республики Беларусь;

2.3.10. ежеквартально информировать работников о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении общества, о долгосрочных и текущих планах развития;

2.4. Наниматель и Профком организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в т.ч. по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

2.5. Работники обязуются:

- выполнять производственные задания по выпуску продукции, товаров (работ и услуг);
- соблюдать трудовую и исполнительную дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

РАЗДЕЛ III **Гарантии занятости**

3.1. В целях обеспечения полной занятости работников Наниматель обязуется:

3.1.1. Обеспечивать сохранение объема работ для полной занятости, существующей на момент принятия колдоговора.

3.1.2. Способствовать сохранению действующих и созданию новых рабочих мест. Принимать работников общества в соответствии с их образованием, профессиональной подготовкой и условиями их трудового договора (контракта).

3.1.3. Не менее чем за три месяца уведомлять Профком о предстоящей ликвидации общества, его структурных подразделений, полной остановке производства, влекущей сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда и проводить с Профкомом переговоры по соблюдению прав и интересов трудящихся.

3.1.4. В случае снижения объемов производства в каком-либо подразделении перераспределять рабочие места внутри общества.

3.1.5. При необходимости переобучения работника на новую специальность оплату производить согласно, законодательства.

3.1.6. При временном снижении объемов производства предоставлять работникам общества по их заявлению и с согласия Нанимателя отпуск без сохранения заработной платы.

3.1.7. В случае производственной необходимости, в том числе, из-за отсутствия по объективным причинам сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, отсутствия сбыта продукции, Наниматель и Профком принимают согласованное решение, определяющее

пути выхода из сложившейся ситуации. Наниматель не может устанавливать неполную рабочую неделю менее 32 часов на срок не более 4 месяцев;

3.1.8. Не допускать перевода на сокращенный режим работы одновременно обоих супругов, работника, имеющего на иждивении нетрудоспособных членов семьи и являющегося их единственным кормильцем.

3.1.9. В случае если экономическая необходимость потребует сокращения рабочих мест, принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и т.д.);

- сократить административно-управленческие расходы;

- ограничить совмещение профессий, сверхурочные работы, работу в выходной день;

- использовать как крайнюю меру перевод общества на режим неполного рабочего времени с соблюдением требований законодательства.

3.1.10. Не допускать увольнений по сокращению штатов работников, получивших в обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.1.11. При прочих равных согласно законодательству условиям в первую очередь подлежат сокращению:

- лица, к которым применено дисциплинарное взыскание за неисполнение ими без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка общества, при условии, что такое взыскание применено в течение года со дня применения предыдущего дисциплинарного взыскания;

- лица, к которым применено дисциплинарное взыскание за прогул либо за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время;

- лица, находящиеся более 5 месяцев подряд в отпуске без сохранения заработной платы без уважительных причин, предоставленном по их заявлению.

3.1.12. Порядок сокращения численности или штата работников в обществе устанавливается в соответствии с действующим законодательством. При сокращении численности или штата не допускать увольнений одновременно двух работников из одной семьи.

3.1.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.1.14. При сокращении штатов или численности работников отдавать предпочтение в оставлении на работе (при равной производительности труда и квалификации) следующим категориям работников:

- работников, получивших в данном обществе трудовые увечья или профзаболевания;

- лиц пред пенсионного возраста (не менее 3 лет до получения им права на пенсию), добросовестно отработавших на заводе не менее 15 лет;

- семейных – при наличии двух и более иждивенцев;
- одиноких женщин, имеющих несовершеннолетних или нетрудоспособных детей и иных лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- работников, имеющих длительный стаж непрерывной работы в данном обществе свыше 15 лет за исключением лиц пенсионного возраста;
- женщин, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работников, повышающих свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- инвалидов ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС и воинов-интернационалистов.

3.1.15. В период срока уведомления работника о сокращении предоставлять ему один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

3.2. Наниматель вправе при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников заменить с согласия работника предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.3. Наниматель в случаях производственной необходимости имеет право перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (по его профессии, специальности, квалификации, должности) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.4. В соответствии с требованиями статьи 30 Трудового кодекса Республики Беларусь перевод на другую работу осуществлять только с согласия работника, за исключением случаев временного перевода по производственной необходимости, предусмотренных статьей 33 Трудового кодекса.

Не считается переводом на другую работу перемещение работника на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом станке в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. В случае, когда в результате перемещения уменьшается заработок работника по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, если работник даст письменное согласие, на 6 месяцев в течение года.

3.5. При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

3.6. Прием на работу производится на основе трудового договора либо контракта как разновидности трудового договора. О переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

3.7. Наниматель предупреждает работника, а работник предупреждает Нанимателя о своем решении продолжать или прекратить отношения не позднее чем за один месяц до окончания срока действия контракта.

3.8. Наниматель вправе продлить (перезаключить) контракт с работником (добросовестно работающим, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины) за 3 года и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту. Действие настоящей нормы не распространяется на работников, достигших ко дню истечения срока контракта общеустановленного пенсионного возраста;

3.9. Контракт продлевается в пределах пятилетнего срока его действия, если работник не допускает нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. На меньший срок – с его письменного согласия. По истечению пятилетнего срока контракт с таким работником заключается минимум на 3 года.

3.10. Наниматель предоставляет преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе на продление (заключение нового) контракта:

- родителям в неполных семьях, в семьях, воспитывающих детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины;

- 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, - продолжительностью не менее пяти лет.

Заключение трудового контракта с беременными женщинами производится при условии получения их согласия.

3.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за выполнением Нанимателем законодательства о занятости, предоставлением льгот и компенсаций работникам, уволенным по сокращению штатов;

- не давать согласия на увольнение работникам по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности, прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность обучения.

РАЗДЕЛ IV

Оплата труда

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое Наниматель обязан выплатить Работнику за фактически выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества и качества условий труда и квалификации работника с учетом отработанного времени.

Стороны согласились:

4.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждения решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Ратон» (Приложение № 8).

4.1.1. На предприятии создается резервный фонд заработной платы. размер резервного фонда заработной платы составляет не менее 0,7% годового фонда заработной платы. Порядок его создания и использования определяется действующим на предприятии Положением о резервном фонде заработной платы и законодательством Республики Беларусь.

4.2. Для оплаты труда работников применять формы и системы оплаты труда, предусмотренные действующими в Республике Беларусь законодательством и локальными правовыми актами организации, при этом оплата производится, как за индивидуальные, так и за коллективные результаты работы. Оплату труда работников, с которыми заключены контракты, осуществлять согласно условиям, предусмотренным в контрактах.

4.3. Часовые тарифные ставки и сдельные расценки пересчитываются при изменении баланса рабочего времени на год.

4.4. Обеспечить уровень среднемесячной заработной платы работникам в размере не ниже 300% минимального потребительского бюджета на конец года, при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и выполнения норм труда.

4.5. Повышение тарифной ставки первого разряда осуществлять в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей при условии превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы по согласованию с органом, осуществляющим владельческий надзор.

При определении производительности труда в организации применять выручку от реализации продукции, товаров, работ, услуг (с налогами) на одного среднесписочного работника.

4.6. Оплата труда работников устанавливается в зависимости от сложности и условий труда работников, их квалификации на основе тарифной сетки общества.

4.7. Тарификацию работ и определение классификации рабочих производить согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

4.8. Квалификационные разряды повышать в первую очередь рабочим, успешно выполняющим нормы труда и добросовестно относящимся к своим трудовым обязанностям. Право на повышение разряда имеют рабочие, успешно выполняющие работы более высокого разряда не менее месяца в течение года и сдавшие квалификационный экзамен.

4.9. Заработная плата перечисляется Нанимателем за текущий (расчетный) банковский счет работника регулярно два раза в месяц: первая

часть числа месяца, следующего за отчетным, оставшаяся часть зарплаты 25 числа, следующего за отчетным.

При наличии финансовых возможностей предприятия выплата заработной платы возможна ранее установленного срока ее выплаты.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками, выплату заработной платы производить накануне их.

4.10. Производить индексацию заработной платы работников в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в соответствии с Законом от 21.12.1990 года № 476 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (с изменениями и дополнениями) и статьи 58 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Норматив индексации в связи с инфляцией устанавливается в организации самостоятельно с учетом финансовых возможностей, но не выше норматива индексации, установленного законодательством Республики Беларусь.

4.11. С учетом финансового состояния организации устанавливать работникам повышение их тарифных ставок (окладов) до 300 % включительно. Порядок, размеры и условия установления указанного повышения решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 8).

4.12. О внедрении новых, более напряженных норм труда и нормированных заданий или их пересмотре, извещать рабочих и служащих заблаговременно, но не позднее, чем за один месяц. С введением временных и разовых норм труда, а так же укрупненных комплексных норм и нормированных заданий, установленных на основе операционных норм труда, работники извещаются за месяц.

4.13. Производить доплату рабочим до среднего заработка на период освоения производства новой продукции либо с применением коэффициента к действующим нормам, но не более 3-х месяцев, при наличии средств на оплату труда.

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

- 1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;
- 2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом повышений: ставки рабочего (оклада служащего).

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

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

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.

4.15. При простое по основной работе и переводе работника на другую по своей профессии сохранять за ним средний заработок по прежней работе при выполнении норм выработки, а при невыполнении норм выработки или переводе на повременную работу – сохранять ставку (оклад).

4.16. Оплату простоя не по вине работника производить в размере 2/3 (двух третьих) часовой тарифной ставки (тарифного оклада) за время простоя на основании приказа о простое.

4.17. Устанавливать доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Ратон» (Приложение 8):

4.18.1. За работу во вредных и особо вредных условиях труда в размере от тарифной ставки первого разряда (основных и вспомогательных рабочих), действующих на предприятии, на основании аттестации рабочих мест при вредности (Приложение 5);

4.18.2. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов);

4.18.3. За руководство бригадой;

4.18.4. За руководство сменой рабочим службы охраны предприятия;

4.18.5. За руководство стажировкой молодых специалистов и вновь принятых работников;

4.18.6. Инструкторам производственного обучения на время обучения, подготовки, повышения квалификации, разряда рабочих;

4.18.7. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня, по соглашению с работником;

4.18.8. Молодым специалистам на период стажировки;

4.18.9. За работу с личным клеймом рабочим, переведенным на самоконтроль;

4.18.10. За почетное звание «Отличник качества».

4.19. Устанавливать надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Ратон» (Приложение 8):

4.19.1. За профессиональное мастерство рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество выпускаемой продукции и выполняемых работ, освоившим новые профессии и смежные функции в зависимости от разряда;

4.19.2. За высокие достижения в труде, сложность и напряженность, выполнение особо важной (срочной) работы в зависимости от их конкретного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ, за выполнение особо важных (срочных) работ – с целью концентрации их усилий на качественное и своевременное выполнение особо важных работ, на срок их проведения.

4.19.3. За продолжительность непрерывной работы (вознаграждение за стаж работы в организации) в зависимости от непрерывного стажа работы в организации.

4.19.4. За особый характер работы рабочим при выполнении несвойственной для них работы, а также за особый (нестандартный) режим работы.

4.20. Премирование работников завода за основные результаты хозяйственной деятельности производить в соответствии с действующими

положениями об оплате труда работников ОАО «Ратон» и о премировании основных и вспомогательных рабочих ОАО «Ратон».

4.21. Производится специальное премирование для работников:

- за экономию ресурсов (в соответствии с Положением о премировании о премировании работников за экономию ресурсов);
- за своевременное выполнение заказов в сжатые сроки, интенсивность труда рабочих и по иным основаниям (в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Ратон»);
- за изготовление продукции и услуг сторонним организациям (в соответствии с Положением о материальном стимулировании за выполнение сторонних заказов);
- за стимулирования высокопроизводительного труда рабочих и служащих (в соответствии с Положением о фонде руководителя) и др.;

4.22. Выплату отпускных производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае предоставления трудового отпуска не на основании графика отпусков (индивидуально на основании заявления работника, по инициативе нанимателя в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим заранее не предвиденным обстоятельствам) средний заработок должен быть выплачен не позднее 2 рабочих дней со дня трудового отпуска.

4.23. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

4.24. Установить гарантии в области оплаты труда для сокращаемых работников: в период срока предупреждения о сокращении (2 месяца) работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется Правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантированы условия и оплата наравне с другими работающими.

4.25. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной оплатой.

Наниматель имеет право в исключительных случаях по заявлению работника производить выдачу аванса в счет заработной платы не более 70% среднемесячной зарплаты.

4.26. Профсоюзный комитет обязуется содействовать повышению эффективности производства и на этой основе:

- осуществляет контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда;
- осуществляет контроль за начислением заработной платы и других видов доходов работников, установленных на заводе, сроками выплаты заработной платы;
- проводит организаторскую, воспитательную и разъяснительную работу среди членов профсоюза, участвует в мероприятиях по укреплению трудовой дисциплины и соблюдению трудового законодательства Республики Беларусь;
- участвует в рассмотрении трудовых споров между работниками завода и администрацией.

РАЗДЕЛ V

Социальная сфера и дополнительные гарантии и компенсации

Нормы коллективного договора, предоставляющие дополнительные компенсации, гарантии, льготы и материальные выплаты, улучшающие правовое положение работников в сравнении с законодательством распространяются исключительно на работников-членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

5.1. Наниматель в социальной сфере обязуется:

5.1.1. распределять жилую площадь в строгом соответствии с очередностью и «Правил учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений в Республике Беларусь»; предоставлять жилую площадь в общежитиях общества совместно с Профсоюзом в соответствии со списком очередности нуждающихся в улучшении жилищных условий;

5.1.2. ко дню Машиностроителя проводить заседание комиссии по рассмотрению и присвоению звания «Ветеран труда».

5.2. При наличии прибыли наниматель для работников-членов профсоюза вправе производить выплаты:

5.2.1. работникам общества оплачивать услуги организации похорон членов семьи и ближайших родственников (родители, дети, супруги) и оказывать единовременную материальную помощь в случае:

- на ритуальные услуги (покупку гроба, креста) в случае смерти работника предприятия – в размере до 5 базовых величин;
- смерти работника – в размере 20 базовых величин;
- смерти супруга, детей, родителей – в размере 10 базовых величин;
- смерти пенсионеров, проработавших в обществе не менее 20 лет и ушедших на пенсию из общества – в размере 10 базовых величин;

5.2.2. оказывать материальную помощь работнику общества в связи с продолжительной болезнью, повлекшей наступление инвалидности, на проведение сложной операции – в размере до 10 базовых величин;

5.2.3. выплачивать материальную помощь (вознаграждение) в соответствии с приказом:

- ко дню памяти воинов-интернационалистов – всем воинам-интернационалистам;
- ко дню 8 Марта – женщинам;
- ко дню Победы – ветеранам Великой Отечественной войны (бывшим работникам общества);
- ко дню Защитника Отечества (23 февраля) – мужчинам-работникам общества;
- ко Дню Машиностроителя выплачивать вознаграждение в соответствии с приказом;

- к Новому году;

- оказывать материальную помощь работникам по иным основаниям в соответствии с заявлением работника или по приказу нанимателя при наличии чистой прибыли.

5.2.4 в честь 50-летия работников, которые своим трудом внесли вклад в развитие производства, отработав не менее 5 лет, по ходатайству руководителя подразделения и цехового комитета профсоюза выплачивать единовременную помощь в размере 5-ти базовых величин;

5.2.5. работникам общества, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, выплачивать вознаграждение при стаже работы в обществе до 10 лет – 5 базовых величин, от 10 лет и более – 10 базовых величин;

5.2.6. предоставлять очередной трудовой отпуск многодетным родителям, имеющим 3-х и более детей, в сроки по их желанию;

5.2.7. работнику общества предоставлять социальный отпуск (без сокращения продолжительности ежегодного отпуска):

- по случаю заключения брака – 3 дня с оплатой в размере 50% среднего заработка;

- по случаю рождения у работника ребенка – 1 день с оплатой в размере 50% среднего заработка;

- по случаю поступления ребенка в 1 класс – 1 день с оплатой в размере 50% среднего заработка;

- по случаю смерти близких и родственников (супруга, детей, родителей) – 3 дня с оплатой в размере 100% среднего заработка;

- при рождении ребенка по желанию отца (отчима) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней.

5.2.8. компенсировать 10% от стоимости приобретаемой санаторно-курортной путевки работникам за наличный расчет, при совместном отдыхе с детьми компенсировать 10% от стоимости путевки на ребенка;

5.2.9. при наличии санаторной путевки выплачивать материальную помощь на оздоровление работникам предприятия, уходящим в очередной отпуск в размере 2 БВ;

5.2.10. при выделении работникам общества санаторных путевок, курсовок отпуск предоставлять вне очереди;

5.2.11. регулярно проводить спартакиаду среди подразделений общества по различным видам спорта;

5.2.12. позволить работнику, достигшего пенсионного возраста, работать в обществе до 2 месяцев после оформления пенсии;

5.2.13. переводить работника на легкий труд с доплатой до среднего после длительной болезни, тяжелой операции (по рекомендации врача) сроком до 1 месяца один раз в течение года;

5.2.14. предоставлять очередной отпуск в летний период работнику общества, имеющему группу инвалидности;

5.2.15. по соглашению между работником и Нанимателем трудовой отпуск разделен может быть на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

5.2.16. производить единовременные выплаты к социально-значимым датам и профессиональным праздникам в размере от 1 базовой величины по решению нанимателя при наличии чистой прибыли;

5.2.17. поощрять работников, принимающих активное участие в общественной и спортивной жизни общества (2 базовые величины) по предоставлению руководителя подразделения и кадровой службы по итогам года;

5.2.18. оказывать материальную помощь в размере 3 БВ (1 раз в год) многодетным родителям – работникам ОАО «Ратон», имеющих трое и более детей в возрасте до 18 лет;

5.2.19. оказывать материальную помощь на питание за обеды для работников общества;

5.2.20. оказывать материальную помощь в размере 3 БВ работнику общества при рождении ребенка;

5.2.21. при рождении третьего ребенка и более детей предоставлять отцу (отчиму) 14-дневный оплачиваемый отпуск;

5.2.22. в связи с особыми условиями работы термического участка цеха механической обработки время обеда учитывается как рабочее;

5.2.23. производить выплату вознаграждения работникам общества за основные результаты хозяйственной деятельности по итогам работы за год согласно Положения;

5.2.24. при награждении работников грамотой (благодарственным письмом и пр.), занесением на доску Почета производить единовременные вознаграждения от 1 базовой величины по решению нанимателя при наличии чистой прибыли;

5.2.25. выплачивать материальную помощь за работу по итогам года общественным инспекторам по Охране труда в размере от 1 БВ до 3 БВ при наличии чистой прибыли;

5.2.26. компенсировать затраты на медицинское страховое обслуживание работникам общества по истечении испытательного срока при наличии чистой прибыли и от финансовой возможности общества;

5.2.27. Выплачивать материальную помощь ежемесячно работнику, который принимает участие в добровольной дружине по охране общественного порядка в размере одной базовой величины согласно графика выхода на дежурства при наличии чистой прибыли.

5.3. Ежемесячно отчислять Профсоюзу финансовые средства для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, новогодних елок, новогодних подарков, детских новогодних подарков, экскурсионных поездок, приобретения необходимого спортивного инвентаря для сборных команд завода, организацию экономического и правового обучения работников, и на иные социально-значимые цели в размере 0,15% фонда заработной платы.

РАЗДЕЛ VI

Охрана труда и техника безопасности

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности общества. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1 Устанавливать режим работы общества и режим рабочего времени согласно правилам внутреннего трудового распорядка и графику работы общества (приложение № 9).

В связи с производственной необходимостью график работы общества может быть уточнен Нанимателем по согласованию с Профсоюзом.

6.1.2 Выполнить в срок мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда, выделить средства на проведение мероприятий по обеспечению производственной безопасности, улучшению условий труда и экологической обстановки в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда.

6.1.3 Своевременно обеспечить работников спецодеждой, обувью и другими средствами защиты в соответствии с разработанными и утвержденными нормами в обществе.

6.1.4 Работникам общества, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда, выдавать молоко и пектин содержащие продукты, согласно утвержденного перечня профессий (приложение № 2).

6.1.5 Обеспечить выдачу рабочим общества моющих и защитных (крем) средств согласно норм (приложение № 3).

6.1.6 Выдавать моющие и защитные средства, спецодежду за счет средств от прибыли по отдельному перечню (приложение б).

6.1.7 Не допускать увольнения по сокращению численности работников, получивших инвалидность или профессиональное заболевание в обществе.

6.1.8 В случае выхода работника на пенсию в результате производственной травмы или профессионального заболевания, полученного в обществе по вине Нанимателя, администрация выплачивает ему единовременное пособие в размере 15 базовых величин.

6.1.9 Не допускать к работе работников, вновь принятых в общество, без проведения вводного и первичного инструктажа и обучения их на рабочих местах вопросам охраны труда и техники безопасности, а также проводить соответствующие записи в журналах.

6.1.10 Выполнять мероприятия по улучшению охраны окружающей среды.

6.1.11 Добиваться снижения потерь по временной нетрудоспособности от болезней.

Проводить периодический медицинский осмотр работников, занятых на работах с вредными условиями труда. На время нахождения на периодическом медицинском осмотре за работником сохраняется средний заработок.

Иметь в цехах, на участках аптечки первой медицинской помощи.

Обеспечивать в подразделениях общества температурный режим в соответствии с санитарными нормами.

6.1.12 Предоставлять работникам работу в соответствии с медицинским заключением в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.1.13 Возмещать в соответствии с законодательством вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей у Нанимателя.

6.1.14 При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих:

- не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

- приостановления или запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза работнику, до устранения нарушений и до создания нового рабочего места.

Предоставлять другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

6.1.15 Осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

Систематически проводить санитарный контроль за состоянием условий труда в цехах и отделах, санитарно-гигиенических факторов производственной среды путем проведения лабораторных анализов;

6.1.16 Разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию за работу по охране труда. Ввести в действие экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

6.1.17 Обеспечивать нормальные условия труда: устройство и содержание умывальников, душей, комнат отдыха.

6.1.18 Каждого работника при приеме на работу и в период работы информировать о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством.

6.2. Обязанности работника:

- соблюдение требований по охране труда, а также правил поведения на территории общества, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

- содействие и сотрудничество с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленное сообщение непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью для него и окружающих людей;

- выполнение норм и обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

- осуществление самоконтроля за соблюдением требований безопасности и гигиены труда и взаимоконтроля за соблюдением этих требований на смежных рабочих местах;

- правильное использование предоставленных ему средств индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительного уведомления об этом непосредственного руководителя;

- возмещение нанимателю остаточной стоимости выданных СИЗ, спецодежды и спецобуви при увольнении до окончания срока носки выданных средств индивидуальной защиты;

- прохождение в установленном порядке предварительных (при поступлении на работу), предсменных (перед началом работы, смены), периодических медицинских осмотров, обучение, переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда согласно приложения № 10;

- прохождение периодических медицинских осмотров;

- при избрании общественным инспектором по охране труда осуществление общественного контроля и участие в проведении совместного контроля нанимателя и профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, за выполнением трудового законодательства.

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

6.3.3. Организовывать обучение общественных инспекторов по охране труда.

6.3.4. Обеспечивать на рабочих местах безопасность и безвредность условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам безопасности и пром санитарии.

РАЗДЕЛ VII

Режим труда и отдыха

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

Наниматель и профком признают профессиональным праздником «День машиностроителя», отмечаемый в последнее воскресенье сентября.

7.1. Полная норма продолжительности рабочего времени в обществе составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

7.2. Продолжительность, время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва определяются Правилами внутреннего трудового распорядка общества, которые утверждаются генеральным директором общества по согласованию с Профкомом (приложение № 9).

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, организацией и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности.

7.3. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст.122).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в течение недели и 180 часов в год.

По соглашению Нанимателя с работником за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

7.4. Привлечение к работе в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, производится только в случаях, по правилам и с компенсациями, предусмотренными законодательством.

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

7.5. Работникам предоставляются следующие виды трудовых отпусков:

- основной отпуск;
- дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день согласно приложения № 1;
- дополнительные трудовые отпуска за работу с вредными условиями труда предоставляются работникам согласно приложения № 4.
- социальные отпуска: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера.

7.6. Предоставлять социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера и др. уважительным причинам до 90 дней в течение года без сохранения заработной платы.

7.7. Все работники имеют право на основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

7.8. График предоставления трудовых отпусков утверждается ежегодно Нанимателем по согласованию с Профкомом.

7.9. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех Работников и Нанимателя.

7.10. Предоставлять работникам общества вне графика оплачиваемые отпуска при выделении путевок на санаторное лечение с учетом обеспечения бесперебойной работы производства. Супругам, работающим в обществе, по их заявлению очередные отпуска предоставляются одновременно.

7.11. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по желанию работников (согласно ТК РБ).

7.12. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляется не ранее чем через 6 месяцев работы у Нанимателя.

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

7.13. При составлении графика трудовых отпусков учитывать чередование трудового отпуска для работника (работников) в теплое и холодное время года.

7.14. Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

7.15. Предоставлять работникам общества за участие в добровольной пожарной дружине и добровольной дружине по охране общественного порядка дополнительные отпуска согласно Положения.

7.16. Изменение режима работы общества – ввод неполной рабочей недели по инициативе нанимателя – производить только по согласованию с профсоюзным комитетом завода, предварительно уведомив последний не позднее, чем за 5 дней, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренного прекращения подачи энергии и комплектующих изделий.

7.17. Стороны осуществляют меры по укреплению трудовой дисциплины и повышению ответственности за ее состояние.

Дисциплина труда

Наниматель принимает меры дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

7.18. Расторгать контракт при:

- нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекших увечье или смерть другого работника;
- распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;
- необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой дисциплины либо не привлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

7.19. Наниматель обязуется:

- отстранять от работы работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения в любое время в пределах рабочего дня;
- предавать гласности решения о принятых мерах к нарушителям трудовой дисциплины, помещая материалы на доске объявлений, заслушивать на заседаниях профкома Профсоюза начальников цехов (отделов) и председателей цеховых комитетов профкома Профсоюза о проводимой работе и принимаемых мерах по укреплению трудовой дисциплины;
- лишать соответствующих руководителей премии за месяц, привлекать их к дисциплинарной ответственности за непринятие мер по укреплению трудовой дисциплины, организацию достоверного учета потерь рабочего времени.

7.20. Члены трудового коллектива обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего в обществе;
- выполнять плановые задания качественно и с наименьшими затратами материальных и финансовых ресурсов;
- улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать брака в работе, нерационального использования топливно-энергетических ресурсов, соблюдать технологическую дисциплину, дисциплину труда, культуру производства на территории общества, цеха и на рабочем месте;
- сохранять материальные ценности общества, пресекать попытки их хищения;

- все случаи нарушения трудовой дисциплины рассматривать на рабочих собраниях цехов, отделов, участков, бригад.

7.21. Работники общества несут материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине Нанимателю в связи с уплатой штрафа, пени, неустойки, наложенных в обществе контролирующими органами, в размере не более среднемесячного заработка по усмотрению Нанимателя и профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять постоянный контроль за выполнением обязательств коллективного договора и законодательства о труде.

РАЗДЕЛ VIII

Создание условий для деятельности Профсоюза

8.1. Правовая основа деятельности Профсоюза.

Наниматель обязан соблюдать права Профсоюза, предусмотренные Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом, Уставом Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ», другими законодательными актами, настоящим колдоговором.

8.2. Создание условий для деятельности Профсоюза.

В целях создания условий для деятельности Профсоюза Наниматель обязуется:

8.2.1. Предоставлять Профсоюзу на основании настоящего колдоговора в безвозмездное временное пользование помещения для выполнения уставных целей и задач, для работы профкома, проведения совещаний, собраний (конференций), обучения профактива; транспортные средства, средства связи, оргтехнику (обслуживание и ремонт) и имущество, необходимое для деятельности профкома.

Профсоюз обеспечивает их бережное, экономное и целевое использование, а в случае нанесения своими незаконными действиями ущерба Нанимателю возмещает его в порядке, установленном Законодательством Республики Беларусь.

8.2.2. Представлять Профсоюзу ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, сведения об 1% заработной платы работников завода – членов профсоюза. Обеспечить организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) профсоюзных членских взносов на основании их заявлений и производить перечисление этих сумм на расчетный счет Профсоюза в первоочередном порядке в соответствии с Инструкцией об организации платежей текущих (расчетных) счетов в белорусских рублях в очередности, установленной законодательством, утвержденной Постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 29.03.2001 года № 63 с изменениями и дополнениями от 24.03.2003 года № 54.

8.2.3. Содействовать неосвобожденным выборным членам Профсоюза и председателям цеховых комитетов Профсоюза в их деятельности по осуществлению своих функций в соответствии с действующими в Республике Беларусь международными нормами и законом «О профессиональных союзах».

8.2.4. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) избранных председателей цеховых комитетов, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, общественных инспекторов по охране труда без согласия профкома, а членов профкома - без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.5. Рассматривать ходатайства Профсоюза о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по коллективному договору.

8.2.6. Решение об изменении формы собственности может быть принято после обсуждения на профсоюзной конференции и одобрения его 2/3 голосов.

Если в течение срока действия настоящего колдоговора происходит его реорганизация или переподчинение, то на работников общества, по их решению, распространяются нормы, гарантии и льготы, установленные коллективным договором.

8.2.7. Предоставление возможности (времени) неосвобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда участвовать в работе этих органов, а также в профсоюзной учебе.

8.2.8. Установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности и штатных работников ППО в профсоюзных органах, гарантий предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе, в связи с реорганизацией (статуса не освобожденного).

8.2.9. Соблюдать право Профсоюза требовать приостановления исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение колдоговора.

РАЗДЕЛ IX

Ответственность сторон

9.1. Ответственность за выполнение колдоговора возлагается на стороны, их представителей и уполномоченных лиц, подписавших кол договор.

9.2. За неисполнение обязательств, предусмотренных кол договором, стороны и их уполномоченные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

9.3. Настоящий кол договор заключен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. По одному экземпляру хранится у Нанимателя, в Профкоме, в Гомельском городском исполкоме.

9.4. **Стороны обязуются:**

9.4.1. Способствовать успешной деятельности общества и на этой основе поддерживать соответствующий уровень заработной платы, не допускающий снижения уровня жизни членов трудового коллектива.

9.4.2. Решать вопросы социального развития коллектива в соответствии с утвержденными программами и мероприятиями коллективного договора.

9.4.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины.

9.4.4. Обеспечивать решение вопросов, определяющих судьбу коллектива, на конференциях трудового коллектива.

9.4.5. Создать совместную комиссию по контролю за выполнением колдоговора, персональный состав которой утверждается конференцией при принятии колдоговора или совместным решением Нанимателя и Профсоюза.

Подведение итогов выполнения и внесения изменений и дополнений в кол договор за полугодие производить на Расширенном заседании администрации и профактива, а за год обсуждать на конференции.

Контроль за исполнением колдоговора осуществляется Нанимателем, Профкомом и комиссией по подготовке и разработке колдоговора.

9.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения колдоговора или отдельных его пунктов сторона имеет право дать представление стороне, ответственной за выполнение обязательств (ее уполномоченному представителю). Представление должно быть рассмотрено в двухнедельный срок, и по нему должен быть дан мотивированный письменный ответ с указанием принятых конкретных мер.

Директор
ОАО «Ратон»
_____ М.Г. Приходько
_____ г.

Председатель профкома
ОАО «Ратон»
_____ С.С. Климович
_____ г.

Приложение 1
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей руководителей, специалистов и служащих, для которых
устанавливается ненормированный рабочий день и
дополнительный отпуск на 2025-2028 гг.

№	Наименование должностей	К-во календ. дней отпуска
---	-------------------------	---------------------------

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

1.	Заместители директора, главный инженер, главный бухгалтер, главный экономист	5
2.	Главный энергетик, начальники цехов, зам. начальника цеха, начальники участков (цеховые)	3
3.	Начальники отделов: ОСКиТ, ОМиС, ОТК, ОПиКР, заведующий канцелярией	2

Главный экономист

И.И. Пигунова

Приложение 2
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работ и профессий по цехам и отделам, дающий рабочим и служащим право на
получение молока, сока, кефира и других равноценных продуктов в связи с вредными
и опасными условиями труда в обществе в 2025-2028гг.

№	Наимен. подр.	Профессия или должность в соответствии с ЕТС	№ п/п мед. показаний
1	2	3	4
1.	Цех	Токарь-револьверщик	33 молоко в дни работы на

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

	механической обработки			обработке заготовок на издел. «УГГ» «Насадка»
		Слесарь м/сб.работ(зачистка) (участок пробивки и гибки листового м-ла)	33	молоко в дни работы с вредными веществами
		Газорезчик (участок пробивки и гибки листового м-ла)	35	молоко в дни работы с вредными веществами
		Слесарь мех.-сбор.работ (работа с минватой)	33	молоко в дни работы с вредными веществами
		Электросварщик на автом. и полуавтом. машин.	35	молоко в дни работы с вредными веществами
		Слесарь мех.-сбор. работ, работающий со сварщиком и на зачистке сварных швов	35	молоко в дни работы с вредными веществами
		Термист	1	молоко в дни работы с вредными веществами
		Слесарь-инструмент., занятый полировкой деталей абразивными кругами (инструментальная группа)	33	молоко в дни работы с пастой
		Оператор лазерных установок	35	молоко в дни работы с вредными веществами
		Маляр	1	молоко в дни работы с вредными веществами
		Гальваник	42,23, 22	молоко в дни работы с вредными веществами
		Корректировщик ванн	23,22, 40,42	молоко в дни работы с вредными веществами
2.	Сборочный цех	Сборщик электрических машин и аппаратов, работающий с применением клея и углерод.нити	1	молоко в дни раб с клеем
		Оптик	5	молоко в дни работы с вредными веществами
		Наладчик оборудования оптич. производства	5	молоко в дни работы с вредными веществами
		Электромонтажник-схемщик	44	сок, кефир в дни выполнения паяльных работ
		Лудильщик гор.способом	44	молоко в дни работы с вредными веществами
3.	ЭМС	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	1,22, 55	молоко в дни работы с вредными веществами
		Слесарь-сантехник	35,22	молоко в дни работы с вредными веществами
		Электрогазосварщик	35	молоко в дни работы с вредными веществами
		Эл.монтер	1,22	молоко в дни работы с вредными веществами
		Слесарь-ремонтник (обслуживающий участок штамповки и литья пластмассы, участок гальванической обработки и окраски)	1	молоко при наличии наряда (не менее половины рабочей смены)
№	Наимен. подр.	Профессия или должность в соответствии с ЕТС	№ п/п мед. показаний	
1	2	3	4	
4.	СОДиР	Маляр	1,13	молоко в дни работы с вредными веществами
		Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов	1	молоко, в дни работы на кровле при огневых работах
				минеральная вода в дни работы на кровле при повышенный температуре воздуха
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1,13	молоко в дни работы с вредными веществами
Сборщик изделий из древесины	55	молоко в дни работы с вредными веществами		

		Станочник деревообрабатывающих станков	55	молоко в дни работы с вредными веществами
		Столяр	55	молоко в дни работы с вредными веществами
5.	СБУ	Уборщик служебных помещений (туалетов)	22	молоко в дни работы с вредными веществами
		Подсобный рабочий		минеральная вода в дни работы на кровле при повышенной температуре воздуха
6.	ЦЗЛиМ	Лаборант химанализа	1,23	молоко в дни работы с вредными веществами
		Инженер-химик	1,23	молоко в дни работы с вредными веществами
7.	КПиРИТ	Контролер стекольного производства	22	молоко в дни работы с химикатами
		Слесарь КИПиА	44	сок, кефир в дни работы с вредными веществами
		Стеклодув	33	молоко в дни работы с вредными веществами
		Гальваник	22	молоко в дни работы с вредными веществами
		Регулировщик РЭАиП	44	сок, кефир в дни работы с вредными веществами
		Наладчик КИПиА	44	сок, кефир в дни работы с вредными веществами
		Пропитчик	5,1,11	молоко в дни работы с вредными веществами
		Монтажник РЭАиП	44	сок, кефир в дни работы с вредными веществами
		Стекловар	33	молоко в дни работы с вредными веществами
		Инженер	22	молоко в дни работы с вредными веществами

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский

Начальник ЦЗЛиМ

Г.Г. Ковалева

Приложение 3
к колдоговору на 2025-2028 гг.

Н О Р М Ы
бесплатной выдачи мыла и защитного крема по профессиям на 2025-2028 гг.
по ОАО «Ратон»

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

№№ п.п.	Наименование подразделения	Профессия	Количество на 1-го работ. мыла в м-ц, в кг	Количество на 1-го работ. защ. крема в м-ц, в туб.	
1	2	3	4	5	
1	Цех механической обработки	Грузчик	0,4		
		Комплектовщик изделий и инструмента	0,4		
		Наладчик автом. и полуавтом.	0,4	1	
		Распределитель работ	0,4		
		Резьбонарезчик, резьбошлиф.	0,4	1	
		Слесарь мех.сбор. работ	0,4		
		Токарь, токарь-револьверщик	0,4	1	
		Фрезеровщик	0,4	1	
		Шлифовщик	0,4	1	
		Диспетчер	0,4		
		Наладчик стан.иманип. с ЧПУ	0,4	1	
		Токарь-расточник	0,4	1	
		Наладчик оборудования в производстве изделий из пластмасс	0,4	1	
		Резчик на пилах и ножовках	0,4		
		Обработчик изделий из пластмасс	0,4		
		Мастер	0,4		
		Наладчик холод.штамп. оборуд.	0,4	1	
		Штамповщик	0,4	1	
		Прессовщик изделий из пласт.	0,4	1	
		Электросварщик на атомат. и полуавт.машин.	0,4	1	
		Слесарь-инструментальщик	0,4	1	
		Термист	0,4		
		Гальваник	0,4	1	
		Корректировщик ванн	0,4	1	
		Маляр	0,4	1	
		Оператор станков с ПУ	0,4		
		Оператор лазерных установок	0,4		
2	Сборочный цех	Оптик	0,4		
		Эл.монтажник-схемщик	0,4		
		Вязальщик схемных жгутов, кабелей и шнуров	0,4		
		Лудильщик	0,4		
		Испытатель эл. машин, аппарат.и приборов	0,4		
		Слесарь-электромонтажник	0,4		
		Сборщик эл. машин и оборудования	0,4		
		Мастер	0,4		
		ПМУ	Печатник плоской печати	0,4	1
			Оператор ЭВМ	0,4	
			Корректор	0,4	
			Переплетчик	0,4	
1	2	3	4	5	
3	СОДиР	Сборщик изделий из древесины	0,4		
		Станочник деревообрабатывающих станков	0,4		
		Работник по ремонту и компл. обл. зданий	0,4		
		Столяр	0,4		
		Маляр	0,4		
4	ЭМС	Аппаратчик очистки сточных вод	0,4		
		Кладовщик	0,4		
		Слесарь-сантехник	0,4	1	
		Оператор теплопункта	0,4		
		Слесарь КИПа	0,4		
		Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	0,4	1	

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

		Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	0,4	1
		Слесарь-ремонтник	0,4	1
		Чистильщик	0,4	
		Электрогазосварщик, эл.сварщ.	0,4	1
		Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования	0,4	1
		Электромонтер	0,4	1
		Электромонтер стационарного оборуд. телефон.связи	0,4	1
		Электромонтер по охр.сигнал.	0,4	1
		Машинист компрессорных установок	0,4	
		Наладчик станков и манипуляторов с ПУ	0,4	1
		Слесарь-ремонтник	0,4	1
		Токарь	0,4	1
		Уборщик производственных помещений	0,4	
		Эл.монтер по рем. и обслуж. эл. оборудов.	0,4	1
5	ОСКиТ	Водитель автомобилей	0,4	
		Водитель погрузчика	0,4	
		Кладовщик	0,4	
		Грузчик	0,4	
6	СБУ	Исполнитель худож.-оформит. работ	0,4	1
		Подсобный рабочий	0,4	
		Уборщик служебных помещений	0,4	1
7	ОТК	Контролер	0,4	
8	ЦЗЛиМ	Инженер-химик	0,4	
9	ОМиС	Кладовщик	0,4	
10	Столовая	Повар	0,4	
		Кухонный рабочий	0,4	1
		Продавец	0,4	
11	Общежитие	Уборщик	0,4	
		Вахтер	0,4	
		Дворник	0,4	
12	КПиРИТ	Слесарь-сборщик РЭАиП	0,4	
		Гальваник	0,4	1
		Штамповщик	0,4	1
		Пропитчик	0,4	
		Монтажник РЭАиП	0,4	
		Слесарь механосборочных работ	0,4	
		Стеклодув	0,4	
		Регулировщик РЭАиП	0,4	
		Монтажник РЭАиП	0,4	
		Слесарь-сборщик	0,4	
1	2	3	4	5
	КПиРИТ	Литейщик пластмасс	0,4	
		Прессовщик изделий из пластмасс	0,4	1
		Стекловар	0,4	
		Резчик металла на ножницах и прессах	0,4	1
		Промывщик деталей и узлов	0,4	
		Укладчик - упаковщик	0,4	
		Обработчик изделий из пластмасс	0,4	
		Слесарь-ремонтник	0,4	1
		Грузчик	0,4	
		Наладчик станков и манипуляторов с ПУ	0,4	1
		Кладовщик	0,4	
		Контролер РЭАиП	0,4	

	Лаборант химического анализа	0,4	1
	Наладчик холодноштамповочного оборудования	0,4	1
	Наладчик контрольно-измерительных приборов	0,4	

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский

Приложение 4
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
рабочих мест по профессиям и должностям ОАО «Ратон»,
на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5	6	7
1	8181-116	Стекловар	41	КПиРИТ	3.1	4
2	8122-014	Гальваник	02		3.1	4
3	3111-020	Лаборант химического анализа	01		3.1	4
4	7123-037	Наладчик холодноштамповочного оборудования	02		3.1	4
5	7221-031	Штамповщик	02		3.2	7
6	7214-009	Резчик металла на ножницах и прессах	02		3.2	7
7	7522-017	Столяр	38	СОДиР	3.1	4
8	8219-012	Сборщик изделий из древесины	38		3.1	4
9	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	63		3.1	4
10	7131-001	Маляр	01	3.1	4	
11	7523-023	Станочник деревообрабатывающих станков	38		3.1	4
12	2145-008	Инженер-химик	22	ЦЗЛиМ	3.1	4
13	3111-020	Лаборант химического анализа	01		3.1	4
14	7127-003	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	02	ЭМС	3.1	4
15	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	01		3.1	4
16	7126-013	Слесарь-сантехник	02		3.1	4
17	7212-019	Электрогазосварщик	02		3.1	4
18	8332-001	Водитель автомобиля	52	ОСКиТ	3.1	4
19	7543-061	Контролер сварочных работ	02	ОТК	3.1	4
20	8122-014	Гальваник (участок гальванической обработки и окраски)	02	ЦМО	3.1	4
21	8122-021	Корректировщик ванн (участок гальванической обработки и окраски)	02		3.1	4
22	7132-002	Маляр (участок гальванической обработки и окраски (ЛКП))	01		3.2	7
23	7132-002	Маляр (участок гальванической обработки и окраски (порошкового покрытия))	01		3.2	7
24	7222-006	Слесарь-инструментальщик (участок механической обработки)	02	3.1	4	
1	2	3	4	5	6	7
25	8121-217	Термист (участок механической обработки)	02	ЦМО	3.1	4
26	7223-099	Шлифовщик (участок механической обработки (координатной шлифовки))	02		3.1	4
27	7223-099	Шлифовщик (участок механической обработки профильной шлифовки))	02		3.1	4
28	8211-004	Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и заготовки (листовая гибка))	02		3.1	4
29	7223-053	Оператор станков с ПУ (участок по изготовлению шин и заготовок)	02		3.1	4
30	8211-004	Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и	02		3.1	4

31	8211-004	заготовок) Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и заготовок (резка металла))	02		3.2	7
32	1312-113	Начальник участка (участок штамповки и литья пластмассы)	01		3.1	4
33	7222-006	Слесарь-инструментальщик (участок штамповки и литья пластмассы)	02		3.1	4
34	7212-002	Газорезчик (участок цветного литья и сварки)	02		3.2	7
35	7212-022	Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах (участок цветного литья и сварки)	02		3.2	7
36	8211-004	Слесарь механосборочных работ (участок цветного литья и сварки (работающий с минеральной ватой))	02		3.1	4
37	8211-004	Слесарь механосборочных работ (участок цветного литья и сварки (работающий со сварщиком))	02		3.2	7
38	8211-004	Слесарь механосборочных работ (участок штамповки и литья пластмасс)	02		3.1	4
39	7223-037	Наладчик холодноштамповочного оборудования (участок штамповки и литья пластмассы)	02		3.2	7
40	7221-031	Штамповщик (участок штамповки и литья пластмассы)	02		3.2	7

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский

Главный экономист

И.И. Пигунова

Приложение 5
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**рабочих мест по профессиям и должностям ОАО «Ратон»,
на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на
доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

№ п/п	Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величины, установленной нанимателем
1	2	3	4	5	6	7
1	8181-116	41	Стекловар	КПиРИТ	3.1	0,1
2	3111-020	01	Лаборант химического анализа		3.1	0,1
3	8122-014	02	Гальваник		3.1	0,1
4	7214-009	02	Резчик металла на ножницах и прессах		3.2	0,14
5	7221-031	02	Штамповщик		3.2	0,14
6	7223-037	02	Наладчик холодноштамповочного оборудования		3.1	0,1
7	7131-001	01	Маляр	СОДиР	3.1	0,1
8	8219-012	38	Сборщик изделий из древесины		3.1	0,1
9	7119-011	63	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		3.1	0,1
10	7522-017	38	Столяр		3.1	0,1
11	7523-023	38	Станочник деревообрабатывающих станков		3.1	0,1
12	2145-008	22	Инженер-химик	ЦЗЛиМ	3.1	0,1
13	3111-020	01	Лаборант химического анализа		3.1	0,1
14	7412-078	01	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ЭМС	3.1	0,1
15	7127-003	02	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования		3.1	0,1
16	7126-013	02	Слесарь-сантехник		3.1	0,1
17	7212-019	02	Электрогазосварщик		3.1	0,1
18	8332-001	52	Водитель автомобиля	ОСКиТ	3.1	0,1
19	7543-061	02	Контролер сварочных работ	ОТК	3.1	0,1
20	8122-021	02	Корректировщик ванн (участок гальванической обработки и покраски)	ЦМО	3.1	0,1
21	8122-014	02	Гальваник (участок гальванической обработки и окраски)		3.1	0,1
22	7132-022	01	Маляр (участок гальванической обработки и окраски (ЛКП))		3.2	0,14
23	7132-022	01	Маляр (участок гальванической обработки и окраски (порошкового покрытия))		3.2	0,14

1	2	3	4	5	6	7
24	7222-006	02	Слесарь-инструментальщик (участок механической обработки)	ЦМО	3.1	0,1
25	8121-217	02	Термист (участок механической обработки)		3.1	0,1
26	7223-099	02	Шлифовщик (участок механической обработки (координатной шлифовки))		3.1	0,1
27	7223-099	02	Шлифовщик (участок механической обработки (профильной шлифовки))		3.1	0,1
28	8211-004	02	Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и заготовки (листовая гибка))		3.1	0,1
29	7223-053	02	Оператор станков с ПУ (участок по		3.1	0,1

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

30	8211-004	02	изготовлению шин и заготовок) Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и заготовок)	3.1	0,1
31	8211-004	02	Слесарь механосборочных работ (участок по изготовлению шин и заготовок (резка металлов))	3.2	0,14
32	7222-006	02	Слесарь-инструментальщик (участок штамповки и литья пластмассы)	3.1	0,1
33	1312-113	01	Начальник участка (участок штамповки и литья пластмассы)	3.1	0,1
34	7212-002	02	Газорезчик (участок цветного литья и сварки)	3.2	0,14
35	7212-022	02	Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах (участок цветного литья и сварки)	3.2	0,14
36	8211-004	02	Слесарь механосборочных работ (участок цветного литья и сварки (работающий с минеральной ватой))	3.1	0,1
37	8211-004	02	Слесарь механосборочных работ (участок цветного литья и сварки (работающий со сварщиком))	3.2	0,14
38	8211-004	02	Слесарь механосборочных работ (участок штамповки и литья пластмассы)	3.1	0,1
39	7223-037	02	Наладчик холодноштамповочного оборудования (участок штамповки и литья пластмассы)	3.2	0,14
40	7221-031	02	Штамповщик (участок штамповки и литья пластмассы)	3.2	0,14

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский

Главный экономист

И.И. Пигунова

Приложение 6
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**профессий, должностей работников, которым предусматривается выдача
бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты,
дополнительно за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия**

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

№	Наименование профессий, должностей	Перечень спецодежды	Срок носки
1	2	3	4
1	Литейщик пластмасс	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
2	Вязальщик схемных кабелей, жгутов, шнуров	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
3	Гальваник	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
4	Комплектовщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
5	Контролер: - станочных и слесарных работ; - сборки эл. машин, аппарат. и приборов	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
6	Стекловар	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
7	Корректировщик ванн	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
8	Оператор лазерной установки	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
9	Стеклодув	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
10	Эл.монтажник-схемщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
11	Сборщик эл. машин и аппаратуры	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
12	Наладчик: - технологического оборудования; - холодноштамповочного оборуд.;	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
13	Обработчик изделий из пластмасс	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
1	2	3	4
14	Оператор: - лазерных установок; - станков с программным управлением;	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
15	Оптик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
16	Печатник плоской печати	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
17	Переплетчик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

18	Прессовщик изделий из пластмасс	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
19	Испытатель эл. машин, аппарат. и приборов	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
20	Резьбонарезчик на специальных станках	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
21	Слесарь механосборочных работ (на зачистки), токаря, фрезеровщики, операторы станков с ПУ и др., электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах.	Фартук брезентовый Нарукавники брезентовые	до износа до износа
22	Слесарь механосборочных работ (при работе со сварщиком).	Фартук брезентовый Нарукавники брезентовые	до износа до износа
23	Токарь	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
24	Токарь-расточник	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
25	Токарь-револьверщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
26	Уборщик помещений	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
27	Фрезеровщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
28	Штамповщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
29	Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах, газосварщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
30	Эмульсовар	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
31	Заведующий здравпунктом	Халат медицинский (2 халата)	12 мес.
32	Инженер ОСКиТ	Куртка х/б на утепляющей прокладке	Дежурн.
33	Начальник СОП	Костюм х/б Куртка х/б и брюки х/б на утепляющей прокладке	12 мес. 36 мес.
34	Начальники участка, мастера	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
35	Начальник цеха, начальник КПиРИТ	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
36	Монтажник РЭА и П	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
37	Слесарь-сборщик РЭА и П	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
1	2	3	4
38	Наладчик КИП и А	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
39	Пропитчик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
40	Регулировщик РЭА и П	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
41	Кладовщик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.
42	Техник-технолог	Куртка х/б на утепляющей прокладке	36 мес.

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

43	Главный энергетик	Куртка х/б на утепляющей прокладке	60 мес.
44	Заместители директора	Куртка х/б на утепляющей прокладке	60 мес.
45	Директор	Куртка х/б на утепляющей прокладке	60 мес.

В связи со спецификацией производства работ производить замену курток х/б на утепляющей прокладке на жилеты на утепляющей прокладке.

Главный бухгалтер

О.В. Силкина

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский

Приложение 7
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и специальностей работников, с которыми заключается договор о
полной индивидуальной материальной ответственности

№ п/п	Профессии	№ п/п	Профессии
1	Наладчик автом. и полуавтоматов	25	Маляр

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

2	Токарь	26	Гальваник
3	Термист	27	Корректировщик ванн
4	Токарь-револьверщик	28	Слесарь-эл. монтажник
5	Токарь-расточник	29	Лудильщик горячим способом
6	Фрезеровщик	30	Электромеханик
7	Резчик на пилах, ножовках и станках	31	Печатник плоской печати
8	Резьбонарезчик на спец. станках	32	Эл.монтажник-схемщик
9	Слесарь-инструментальщик	33	Вязальщик схемных жгутов и кабелей
10	Слесарь м/сборочных работ	34	Испытатель эл. машин, апар. и приборов
11	Грузчик	35	Наладчик оборудов. оптич. производства
12	Наладчик станков и манипул. с ПУ	36	Сборщик эл. машин и оборуд.
13	Оператор станков с ПУ	37	Оптик
14	Распределитель работ	38	Оператор ЭВМ
15	Шлифовщик	39	Электрофотограф
16	Автоматчик х/в автоматов	40	Слесарь-ремонтник
17	Эл/сварщик на автоматических и полуавтоматических машинах	41	Электромонтер ОПС
18	Прессовщик изделий из пластмассы	42	Электромеханик по средствам автомат. и приборов техн. оборудования
19	Обработчик пластм. изделий	43	Слесарь-сантехник
20	Газорезчик	44	Слесарь по вентиляции
21	Штамповщик	45	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
22	Наладчик оборудования	46	Электрогазосварщик
23	Наладчик оборудования в производстве изделий из пластмасс	47	Электромонтер стационарного оборудования телефонной связи
24	Наладчик хол/штамп. оборудования		

**Заместитель директора
по идеологии, кадрам и
социально-бытовым вопросам**

Д.Э. Белова

Начальник ОПиКР

Приложение 8
к колдоговору на 2025-2028 гг.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников ОАО «Ратон»**

П - _____ -2024

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

Глава 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности организации и ее подразделений, обеспечения зависимости оплаты труда от сложности выполняемых работ и уровня квалификации. Оно направлено на обеспечение роста объема производства, устойчивого финансового состояния, усиления связи оплаты труда работников и его личным трудовым вкладом.

1.2. Правовой основой Положения об оплате труда являются Трудовой кодекс РБ, Декреты и Указы Президента РБ, постановления Совета Министров РБ, локальные правовые акты организации и др.

1.3. Положение об оплате труда регулирует вопросы применения систем оплаты труда и распространяется на работников ОАО «Ратон» (далее Предприятие), работающих на условиях трудовых договоров (контрактов), заключаемых в соответствии с требованиями трудового законодательства, в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

1.4. Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается (ст. 57 ТК РБ).

Заработная плата работников Предприятия состоит из:

- тарифной ставки (тарифного оклада);
- повышений тарифного оклада, предусмотренных законодательством и локальным правовым актом (далее - ЛПА);
- стимулирующих выплат (надбавок, премий, бонусов и иных видов выплат);
- компенсирующих выплат (доплат в соответствии со ст.62, 67, 69 и 70 ТК и иных выплат);
- иных выплат, предусмотренных ЛПА.

1.5. Оплата труда работников производится на основе тарифных ставок рабочих, тарифных окладов служащих.

Тарифная ставка (тарифный оклад) – минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда.

Тарифные ставки (тарифные оклады) служат в качестве базового (минимального) размера тарифной части заработной платы работника.

1.6. Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), занятым на особо важных и ответственных работах, взамен тарифных ставок могут устанавливаться тарифные оклады, исходя из тарифной ставки 1-го разряда, установленной на Предприятии и коэффициента 2,48.

1.7. Наименование должностей служащих и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Общегосударственным классификатором РБ «Профессии рабочих и должности служащих» ОКРБ 014-2017 «Занятия», Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД).

1.8. Тарифные ставки рабочих, тарифные оклады служащих устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели (статья 112 ТК).

Для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю (ст.114 ТК).

1.9. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

Заработная плата перечисляется Нанимателем за текущий (расчетный) банковский счет работника регулярно два раза в месяц: первая часть числа месяца, следующего за отчетным, оставшаяся часть заработной платы 25 числа, следующего за отчетным.

При наличии финансовых возможностей предприятия выплата заработной платы возможна ранее установленного срока ее выплаты.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками, выплату заработной платы производить накануне их.

1.10. Средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска, исчисляемый в соответствии с Условиями и порядком исчисления среднего заработка, сохраняемого работнику в случаях предусмотренных законодательством, выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок выплачивается с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

1.11. Удержания из заработной платы, в соответствии с требованиями статьи 107 ТК, других актов законодательства о труде, производится только в случаях и в размерах, предусмотренных законодательством (ст.403 ТК).

1.12. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения (за исключением фонда поощрения служащим и премии рабочим за результаты деятельности, выплата которых производится после издания соответствующих приказов о сумме выплаты фонда поощрения служащим и процента премирования рабочим в зависимости от результатов деятельности).

Глава 2

ТАРИФНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Тарифная система оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников производится на основе часовых тарифных ставок рабочих, тарифных окладов служащих в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификации на основе тарифной сетки работников предприятия (далее ТСП) (Приложение 1).

Тарифная сетка – распределение категорий работников организации по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими тарифными коэффициентами.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

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

2.1.2. Тарифные ставки рабочих и тарифные оклады служащих представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц). Они устанавливаются по каждому квалификационному разряду.

2.1.3. Тарифная ставка первого разряда является исходной величиной, используемой при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников организаций при применении тарифной системы оплаты труда на основании тарифной сетки. Размер тарифной ставки первого разряда устанавливается приказом директора предприятия. Допускается применение нескольких тарифных ставок первого разряда.

На 01.01.2024 размер тарифной ставки первого разряда для работников организации составляет:

231 руб. – для рабочих основного производства;

207 руб. – для рабочих вспомогательного производства;

207 руб. – для руководителей, специалистов и других служащих.

2.1.4. Тарифная ставка первого разряда может повышаться по решению нанимателя и по согласованию с органом, осуществляющим владельческий надзор в зависимости от эффективности хозяйствования в пределах имеющихся финансовых возможностей, а также при условии превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы.

При определении производительности труда в организации применяется выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг (с налогами) на одного среднесписочного работника.

Тарифная ставка первого разряда не повышается в случаях, если организация имеет задолженность по платежам в бюджет, по выплате заработной платы работникам, приравненных к ней платежей и т.п.

2.1.5. Оплата простоя не по вине работника производится в размере 2/3 (две третьих) часовой тарифной ставки (тарифного оклада) за время простоя на основании приказа о простое.

2.1.6. За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в соответствии с приказом нанимателя:

- 1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;
- 2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом повышений: ставки рабочего (оклада служащего).

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

2.1.7. При переводе работника на другую профессию (должность) оплата на период стажировки устанавливается в размере среднего заработка.

2.2. Условия оплаты труда рабочих

2.2.1. Рабочие по разрядам ТСП распределены с 1-го по 8-й разряд включительно.

2.2.2. Ставки рабочих определяются путем суммирования:

2.2.2.1. Тарифной ставки рабочего, рассчитанной на основе ТСП, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ТСП (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный рабочему по его профессии с учетом коэффициента по технологическим видам работ.

Для расчета часовых (месячных) тарифных ставок основных рабочих со сдельно-премиальной оплатой труда используется три группы расчета тарифных ставок (коэффициенты по технологическим видам работ):

– по 1 группе тарифных ставок оплачиваются работы инструментальной группы с применением повышающего коэффициента 1,2 исходя из тарифного коэффициента для 1-го разряда по отношению к третьей группе;

– по 2 группе тарифных ставок оплачиваются работы по обработке металла и других материалов на металлообрабатывающих станках, работы по холодной штамповке металла, пресовые, сварочные и литейные работы, малярные и гальванические работы производственных цехов, работы оптического производства (оптики, моллировщики стекла и маляры), с применением повышающего коэффициента 1,1, исходя из тарифного коэффициента для 1-го разряда по отношению к третьей группе;

– по 3 группе тарифных ставок оплачиваются остальные виды работ, без применения коэффициента исходя из месячной тарифной ставки 1-го разряда действующей на предприятии для основных рабочих.

2.2.2.2. Сумм повышений тарифных ставок рабочих, исчисленных

отдельно по каждому основанию путем умножения тарифной ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 2.2.1.2 на размеры установленных рабочему повышений:

1) Повышение тарифных ставок рабочих устанавливается по решению нанимателя с учетом финансового состояния предприятия за характер и специфику труда до 300% включительно.

Размер повышений тарифных ставок рабочих может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) в зависимости от результатов труда работника, графика работы и его вклада в повышение эффективности деятельности.

2) Для рабочих может быть применена контрактная форма оплаты труда, и соответственно, произведено повышение их тарифных ставок, до 50% включительно в соответствии с абзацем 3 п.3 части первой ст.261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

Суммы повышения, предусмотренные п.2.2.2.2, суммируются с тарифной ставкой рабочего (п.2.2.2.1) **и образуют ставку рабочего.**

2.2.3. При организации оплаты труда рабочих используется две системы оплаты, соответствующие формам учета затрат труда, – сдельно-премиальная, повременно-премиальная.

При сдельно-премиальной форме оплаты труда размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от фактической выработки. При этом заработок рабочих, оплачиваемых сдельно-премиально рассчитывается по сдельным расценкам, утвержденным Предприятием, за единицу продукции (работ, услуг), определяемым путем умножения часовой тарифной ставки с учетом групп повышений по технологическим видам работ, соответствующей разряду выполняемых работ, на установленную норму времени.

При повременно-премиальной оплате размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от продолжительности отработанного времени – по установленной расчетной ставке с учетом повышений.

По профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационные разряды, расчет тарифных ставок производится исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда. Кратный размер тарифной ставки первого разряда – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами».

2.2.4. При индивидуальном обучении профессиям рабочих, труд которых оплачивается сдельно или повременно, оплата труда работников, принятых без разряда, производится в размере 100% от тарифной ставки 1-го разряда, но не ниже минимальной заработной платы по Республике Беларусь на период обучения.

Кроме этого, начиная с 1-го месяца обучающийся работник имеет право на оплату производимой им годной продукции по действующим на Предприятии нормам и расценкам.

2.3. Условия оплаты труда служащих

2.3.1. Служащие распределены с 6-го по 21-й разряд включительно с выделением групп построенных по принципу общности трудовых функций.

Отнесение выполняемых работ к конкретным разрядам (должностям) и присвоение соответствующей квалификации – осуществляется в соответствии с ЕТКС, ЕКСД утверждаемыми в установленном порядке. Порядок тарификации определяется нанимателем.

2.3.2. Оклады служащих определяются путем суммирования:

2.3.2.1. Тарифного оклада служащего, рассчитанного на основе ТСП, который исчисляется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда согласно ТСП.

2.3.2.2. Сумм повышений тарифных окладов служащих на основе ТСП, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения тарифного должностного оклада на основе ТСП, рассчитанного в соответствии с подпунктом 2.3.1 на размеры установленных служащему повышений:

1) Повышения тарифных окладов служащих устанавливается по решению нанимателя с учетом финансового состояния предприятия:

- за характер и специфику труда до 300% включительно,
- специалистам, имеющим 1-ю квалификационную категорию – на 8 %;
- специалистам, имеющим 2-ю квалификационную категорию – на 5 %.

Размер повышений тарифных должностных окладов служащих может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) в зависимости от результатов труда работника, графика работы и его вклада в повышение эффективности деятельности.

2) Для работников может быть применена контрактная форма оплаты труда, и соответственно, произведено повышение их тарифных окладов на основе ТСП, до 50% в соответствии с абзацем 3 п.3 части первой ст.261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

Суммы повышения, предусмотренные п.2.3.2.2, суммируются с тарифным окладом служащего (п.2.3.2.1) **и образуют оклад служащего.**

2.3.3. Для работников, обеспечивающих привлечение взаимовыгодных договоров (контрактов) на производство продукции (работ, услуг), в т.ч. на экспорт, может устанавливаться вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации вышеперечисленной продукции (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами в соответствии с приказом нанимателя.

Глава 3

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Надбавки

Для работников приказом (распоряжением) могут быть установлены следующие виды надбавок, размеры которых определяются нанимателем:

3.1.1. **Надбавка за квалификационные классы.** Устанавливаются водителям автомобилей 1-го и 2-го классов. Выплата надбавок производится от ставок водителя (с учетом повышений) за время, фактически отработанное в качестве водителя автомобиля в размерах:

- водителям первого класса – 25%;
- водителя второго класса – 10%.

3.1.2. **Надбавка за профессиональное мастерство.** Критерием профессионального мастерства служат: обеспечение качества выпускаемой продукции; соблюдение технологической дисциплины; выполнение работ повышенной сложности.

Размеры надбавок устанавливаются нанимателем в зависимости от профессионального мастерства рабочих имеющих третий и выше тарифные разряды в процентах от ставки рабочего (с учетом повышений) включительно.

Указанная надбавка может устанавливаться в конкретном денежном выражении по решению нанимателя путем издания соответствующего приказа.

3.1.3. **Надбавка за высокие достижения в труде, сложность и напряженность, выполнение особо важной (срочной) работы.** Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются руководителям, специалистам, др. служащим и рабочим в зависимости от их конкретного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ, за выполнение особо важных (срочных) работ – с целью концентрации их усилий на качественное и своевременное выполнение особо важных работ, на срок их проведения.

Конкретные размеры надбавки, а также категории работников, которым они устанавливаются, определяются нанимателем путем издания соответствующего приказа.

3.1.4. **Надбавка за продолжительность непрерывной работы** (вознаграждение за стаж работы в организации). Такие надбавки устанавливаются рабочим и служащим и дифференцируются в зависимости от непрерывного стажа работы в организации, согласно нижеприведенной таблицы. При изменении стажной группы надбавка устанавливается с 1-го числа месяца, следующего за датой приема.

Стажная группа	Надбавка в % от ставки рабочего (оклада служащего)
от 1 года до 5 лет	5%
свыше 5 лет до 10 лет	8%
свыше 10 лет до 15 лет	12%
свыше 15 лет до 20 лет	16%
свыше 20 лет	20%

В стаж работы на предприятии включается:

- перерыв в работе не более 3-х месяцев;
- в случае приема на работу по переводу с другой организации (включается стаж работы на последнем предприятии);
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- время обучения в учреждениях образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования по направлению организации;

– время прохождения военной службы в случае возвращения работника на работу на Предприятие.

3.1.5. За особый характер работы. Устанавливается рабочим при выполнении несвойственной для них работы (например, водителям автомобилей за сопровождение груза, за погрузочно-разгрузочные работы, ремонт и ТО автомобилей и др.), а также за особый (нестандартный) режим работы (например, водителям служебных автомобилей). Размеры надбавок устанавливаются по решению нанимателя до 50% ставки рабочего (с учетом повышений) включительно.

3.2. Доплаты

Для работников приказом (распоряжением) директора предприятия могут быть установлены следующие виды доплат, размеры которых определяются нанимателем:

3.2.1. За руководство бригадой. Отдельным рабочим, из числа не освобожденных от выполнения основной работы, за выполнение руководства бригадой основных производственных рабочих нанимателем может быть установлена доплата за руководство бригадой, определяемая в зависимости от численности бригады:

- от 5 до 10 чел. – до 10%;
- от 11 до 20 чел. – до 15%;
- свыше 20 чел. – до 20% тарифной ставки рабочего, назначенного бригадиром.

Доплата устанавливается на основании протокола рабочего собрания, результаты которого отражаются приказом нанимателя. Доплаты за руководство бригадой уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы или отсутствия необходимости выполнения определенных обязанностей, за которые ранее была установлена доплата.

3.2.2. За руководство сменой. Отдельным рабочим службы охраны предприятия, назначенных старшими смены, за выполнение руководства сменой контролеров на КПП может быть установлена доплата за руководство сменой в размере до 20% ставки рабочего (с учетом повышений).

3.2.3. Инструкторам производственного обучения. Устанавливается на время обучения, подготовки, повышения квалификации, разряда рабочих в размере 10% от их тарифной ставки (без учета повышения) по окончании обучения.

3.2.4. За руководство стажировкой молодых специалистов и вновь принятых работников в размере одной БВ в месяц. Начисляется после окончания стажировки пропорционально отработанному времени руководителя стажировки;

3.2.5. За работу в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы. За каждый час работы в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 40 % тарифной ставки (тарифного оклада) (без учета повышения).

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 ч.

3.2.6. **За работу во вредных условиях труда** и (или) опасными условиями труда. Доплаты производятся за каждый час работы во вредных условиях труда и устанавливаются в соответствии с нормами постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 N575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Размеры доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда устанавливаются согласно шкале:

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Классы условий труда	Процент тарифной ставки первого разряда по Предприятию за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
Класс 3 (вредные условия труда):	
класс 3.1 (1-я степень вредности)	0,10
класс 3.2 (2-я степень вредности)	0,14
класс 3.3 (3-я степень вредности)	0,20
класс 3.4 (4-я степень вредности)	0,25
Класс 4 (опасные условия труда)	0,31

3.2.7. **За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.** Такие доплаты устанавливаются, в соответствии со статьёй 67 ТК, работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (рабочей смены). Размеры доплат устанавливаются:

– за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) – до 100% от ставки рабочего (оклада служащего) совмещаемой профессии (должности) (с учетом повышений);

– за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – разница в ставках рабочих (окладах служащих) (с учетом повышений), либо в конкретном денежном выражении по решению нанимателя.

3.2.8. **Молодым специалистам.** Устанавливается доплата в размере 10% от ставки рабочего (оклада служащего) (с учетом повышений) на период стажировки.

3.2.9. **За работу с личным клеймом.** Устанавливается рабочим за работу с личным клеймом и бригадирам бригад, переведенным на самоконтроль в размере 10% от тарифной ставки 1-го разряда Предприятия. По решению нанимателя доплату за работу по методу самоконтроля устанавливается кроме бригадира также и рабочим бригады, переведенных на самоконтроль при условии выполнения ими полностью или частично функций по контролю качества изготавливаемой продукции.

3.2.10. За почетное звание «Отличник качества». Работнику, получившему звание «Отличник качества» устанавливается доплата в размере 15% от его тарифной ставки рабочего (тарифного оклада служащего) (без учета повышения).

3.3. Премии

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

В соответствии с настоящим Положением работникам предприятия могут устанавливаться:

3.3.1. **Премия из Фонда поощрения.** Устанавливается для руководителей, специалистов и других служащих и отражается в штатном расписании с учетом коэффициента, равного 1,0. Фактический коэффициент устанавливается ежемесячно по результатам деятельности Предприятия на итоговом совещании и отражается в протоколе совещания.

Порядок установления, снятия, корректировки, начисления и выплаты премии из фонда поощрения устанавливается ежемесячным приказом нанимателя, который вправе увеличивать, отменять, снижать размер выплаты премии из фонда поощрения в зависимости от личного вклада каждого служащего в эффективность работы Предприятия.

Сумма фонда поощрения не снижается в целом по структурным подразделениям в случае временного отсутствия основного работника по причине временной нетрудоспособности, трудового или социального отпуска (за исключением руководителя структурного подразделения) и распределяется руководителем структурного подразделения исходя из личного вклада каждого сотрудника в выполнение обязанностей отсутствующего работника.

В случае отработанного времени сверх нормы (работа в выходной день и др.), премия из Фонда поощрения увеличивается пропорционально отработанного времени за каждый час, отработанный сверх нормы конкретного работника либо устанавливается в конкретном денежном выражении по решению нанимателя.

При получении дисциплинарного взыскания в виде выговора работником предприятия, базовый коэффициент для начисления его фонда поощрения не может превышать единицу в месяце получения взыскания.

В отдельных случаях у работников, получивших взыскание в виде выговора, коэффициент может превысить единицу только на разницу за выполнение обязанностей отсутствующего работника.

3.3.2. **Премия по результатам деятельности** за месяц (квартал, год) при условии выполнения определенных технико-экономических показателей, оговоренных Положениями о премировании.

3.3.3. **Разовое премирование.** Рабочим основного и вспомогательного производства могут выплачиваться разовые премии, максимальными размерами не ограниченные, за своевременное выполнение заказов в сжатые

сроки, интенсивность труда рабочих и по иным основаниям, которые отражаются приказом.

3.3.4. **Премия из Фонда руководителя.** Устанавливается в целях увеличения роли нанимателя в системе управления производством и стимулирования высокопроизводительного труда рабочих и служащих. Сумма Фонда руководителя составляет не более 5% планируемого фонда заработной платы на месяц и распределяется по решению нанимателя, что отражается соответствующим приказом;

3.3.5. **Прочие премии (поощрения)** (премия за изготовление продукции и

услуг сторонним организациям; премия за сдачу черных и цветных металлов, за экономию ТЭР и материальных ресурсов и др.). Устанавливаются в соответствующих Положениях о премировании либо по решению нанимателя путем издания соответствующего приказа.

3.3.6. Наниматель имеет право лишения всех работников полностью или частично всех видов премиальных выплат за невыполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, нарушение правил охраны труда.

3.3.7. При увольнении работника до истечения срока заключенного трудового договора (контракта) (за исключением увольнения для прохождения военной службы, по выходу на пенсию), а также самостоятельного решения работника о не продлении контракта, все виды премий не выплачиваются за исключением отдельных случаев по решению руководителя структурного подразделения.

3.3.8. Наниматель имеет право в период испытательного срока вновь принятому работнику премию из Фонда поощрения не устанавливать.

Глава 4

ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Доплаты работникам для компенсации потерь в заработке, происшедших не по их вине. Они производятся в следующих случаях:

4.1. **При переводе и перемещении.** Согласно статье 72 ТК РФ, при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода, за исключением временного перевода в соответствии с п. 1 ч.1 статьи 32¹ ТК РФ.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31 ТК РФ) уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, его прежний средний заработок сохраняется в течение двух месяцев со дня перемещения.

Средний заработок при переводе и перемещении, как и в других случаях, предусмотренных законодательством, определяется исходя из заработной

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Тарифные коэффициенты	1.0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	
Номер строки																					
1 Категории и должности работников																					
2 Рабочие																					
3 Другие служащие																					
4 Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания																					
5 Специалисты среднего уровня квалификации																					
5 Специалисты																					
5.1 Ведущие специалисты																					
5.2 Главные специалисты (в структурном подразделении)																					
Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Тарифные коэффициенты	1.0	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17	2,32	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	
Уровень управления																					
1.6 Должности работников																					
1.6 Начальник бюро, сектора, группы																					
2.7 Начальник отдела																					
3.8 Начальник управления																					
4.9 Главный специалист (руководитель структурного подразделения)																					
1.10 Мастер																					
2.11 Старший мастер																					
3.12 Начальник участка, смены																					
4.13 Начальник цеха																					
5.14 Начальник производства																					

Приложение 9
к колдоговору на 2025-2028 гг.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Открытого акционерного общества «Ратон»**

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

Глава 1

Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

6. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть размещены в доступном для обозрения работниками месте.

Глава 2

Порядок приема и увольнения работников

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

документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

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

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);
декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без документов указанных в части первой настоящего пункта не допускается.

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

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

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

8.1. ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

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

8.3. провести вводный инструктаж по охране труда.

8.4. заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись.

9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

При переводе на другую постоянную работу (статья 30 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работником заключается трудовой договор в соответствии с требованиями статей 18 и 19 Трудового кодекса Республики Беларусь.

10. Заключение, изменение условий и прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя и объявляется работнику под роспись.

11. О приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении должны быть внесены в соответствии с законодательством записи в трудовую книжку работника в случаях, когда ее заполнение обязательно.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет после сдачи работником

обходного листка, форма которого устанавливается нанимателем самостоятельно.

Днем увольнения считается последний день работы.

Глава 3

Обязанности работника

12. Для работников устанавливаются следующие обязанности:

12.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

12.10. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя;

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

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

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

Глава 4

Обязанности нанимателя

14. Наниматель обязан:

14.1. рационально использовать труд работников;

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

14.3. вести учет фактически отработанного работником времени;

14.4. выплачивать заработную плату в сроки и в размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;

14.5. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При отсутствии в правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

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

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

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

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

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

14.11. обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

14.12. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с **Трудовым кодексом**;

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

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

14.15. оформлять изменения условий и прекращения трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись;

14.16. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом**;

14.17. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров.

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несет ответственность, предусмотренную **Трудовым кодексом** и иными законодательными актами.

Глава 5

Рабочее время и его использование

16. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных **Трудовым кодексом** и коллективным договором.

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

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

При привлечении к работе в выходные дни в связи с тем, что для таких работ время их выполнения устанавливается исходя из конкретного задания, рабочее время учитывается исходя из фактически отработанного времени, вопрос предоставления перерывов решается по согласованию работника с нанимателем.

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

Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить режим деления рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и иные режимы рабочего времени.

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее 1(одного) месяца до введения его в действие.

21. Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со [статьей 123](#) Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

22. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю ([статьи 112 - 114](#) Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со [статьями 112–117](#) Трудового кодекса Республики Беларусь

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю ([статьи 112 - 114](#) Трудового кодекса Республики Беларусь).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

23. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить:

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

приход на работу;
уход с работы;
отлучку с работы в течение рабочего дня (смены).

Для целей ведения табельного учета продолжительность рабочего времени работников составляет целые часы и половина часа, минуты не указываются, проставляется только количество часов с половиной в виде десятичной дроби с одним знаком после запятой. В этой связи производится округление в следующем порядке: при продолжительности рабочего времени до полных 30 минут – указанное рабочее время не подлежит отражению в таблице, при продолжительности рабочего времени свыше 30 минут – указанное рабочее время отображается в таблице как половина часа.

24. Наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Руководители подразделений контролируют и несут ответственность за соблюдение подчиненными работниками режима рабочего времени.

25. Контроль за своевременной явкой работников на работу и уход с нее организуется по пропускной системе – посредством сдачи работникам и выдачи им пропусков через проходную Общества.

Проход работников через проходную должен осуществляться:
рабочим цехов - не позднее, чем за 10 минут до начала работы;
специалистам и служащим отделов – не позднее, чем за 5 минут до начала рабочего времени.

26. Каждая отлучка работника из Общества в рабочее время должна быть надлежащим образом оформлена и учтена.

26.1. На все случаи выхода работника из Общества в рабочее время ему должна выдаваться увольнительная записка. Исключение составляют работники, которым руководителем разрешен свободный вход-выход с территории Общества и оформлен соответствующий пропуск.

Пронумерованные бланки увольнительных записок цехам и отделам выдает отдел кадров.

Увольнительные записки делятся на 2 вида: по служебной необходимости и по личным вопросам (без оплаты за время отсутствия).

26.2. В увольнительной записке, подписываемой только начальником цеха (отдела) или его заместителем:

все строки заполняются полностью и четко с точным указанием причины выхода (запись: "по производственной необходимости" не допускать);

точно указывать время выхода из Общества и время возвращения;

если по одной увольнительной записке выходит группа работников, - против каждой фамилии ставятся инициалы и кем работает, все остальное заполняется в соответствии со строками записи.

Во 2-ю и 3-ю смены бланки увольнительных записок, подписанных начальником цеха, находятся у мастера или старшего мастера.

27. При возвращении в период рабочего времени на работу работник должен сдать увольнительную записку охране с отметкой о времени возвращения.

28. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюзов.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Глава 6

Поощрения за успехи в работе

29. Виды и порядок применения поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением) нанимателя и доводятся до сведения работников.

Объявленные приказом (распоряжением) поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

30. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, присвоение звания «Ветеран предприятия», в связи с юбилеем работников, продолжительную и безупречную работу применяются поощрения:

- объявления благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком.

31. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

Глава 7

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

32. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

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

увольнение.

32.1. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

32.1.1. неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

32.1.2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

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

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

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

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

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

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

32.1.4. неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

32.1.5. незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

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

32.1.7. однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения*), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

32.1.8. нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

32.1.9. нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

32.1.10. неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений.

33. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствовавшие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры ответственности, установленные за прогул.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше 24 (двадцати четырех) календарных дней.

34. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей.

35. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

37. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью второй настоящего пункта, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

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

39. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

Дисциплинарное взыскание может быть снято нанимателем до срыва до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

Начальник ОПиКР

«_____» _____ 2025

Приложение 10
к колдоговору на 2025-2028 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

работ (профессий) при выполнении которых работники ОАО «Ратон» обязаны проходить предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр и

Директор _____ М.Г. Приходько

Председатель профкома _____ С.С. Климович

**освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного,
наркотического или токсического опьянения**

- работы с использованием методов промышленного альпинизма;
- работы на высоте;
- кровельные и другие работы на крыше здания;
- газоопасные работы на действующих газопроводах;
- работы в действующих электроустановках напряжением свыше 6 кВ и на воздушных линиях связи, пересекающих линии электропередачи и контактные провода или расположенных с ними на одних опорах;
- работы по ремонту грузоподъемных машин;
- работы по валке деревьев;
- работы по монтажу строительных конструкций;
- работы по обслуживанию, строительству и ремонту зданий и сооружений, строительные работы на территории;
- водитель погрузчика;
- водитель автомобиля;
- грузчик;
- машинист компрессорных установок;
- машинист крана автомобильного;
- стропальщик;
- слесарь-сантехник;
- слесарь-ремонтник;
- слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха;
- электромонтер.

Начальник БОТ

М.В. Прибыльский