

Приложение № 1  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение по оплате труда (далее – Положение) разработано в целях усиления стимулирующей роли заработной платы работников и повышение эффективности работы предприятия в целом.

1.2. Положение соответствует нормам Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» и иных нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда.

1.3. Положение регулирует зависимость размера заработной платы от сложности, качества, содержания и условий труда работников предприятия, а также устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда работников предприятия.

1.4. Минимальной гарантией в области оплаты труда на предприятии является минимальная заработная плата, размер которой предусматривается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.4.1. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется как государственный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативно-правовых актов и трудового договора.

1.5. Определение тарифных ставок (окладов) работников предприятия производится на основании тарифной сетки (Приложение № 2).

1.6. Условия оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.7. Установление наименований профессий рабочих, должностей

служащих, тарифных разрядов, присвоение работникам соответствующей квалификации и определение трудовых функций работников производится на основании следующих нормативных правовых актов с учетом изменений и дополнений:

- общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 № 33;

- общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34;

- общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее - ЕКСД), утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1.

- иных нормативных правовых актов, утвержденных в установленном порядке.

1.8. Основным локальным правовым актом, регулирующим оплату труда, является штатное расписание работников.

1.9. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям), кратным размерам тарифной ставки первого разряда и присвоение работникам соответствующей квалификации (далее - тарификация) осуществляются в соответствии с ЕТКС, ЕКСД и иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

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

1.11. Конкретный порядок тарификации определяется нанимателем

## II ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В соответствии со статей 63 Трудового кодекса Республики Беларусь системы и размеры оплаты труда работников предприятия, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора, штатного расписания.

2.2. Заработная плата работников предприятия состоит из следующих выплат:

- тарифных ставок рабочих;
- должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- надбавок;
- доплат;
- премий за основные результаты финансово-хозяйственной



деятельности;

- вознаграждения по итогам работы предприятия.

2.3. Наниматель вправе устанавливать иные виды доплат, надбавок других стимулирующих выплат путем издания соответствующего приказа.

2.4. Удержания из заработной платы производятся только в случае и в размерах, предусмотренных законодательством, либо по заявлению работника, либо на основании иного документа, в котором работник выразил согласие на удержание.

2.5. Установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) рабочим, руководителям, специалистам и служащим производится нанимателем самостоятельно при заключении, изменении, продлении либо заключении нового контракта (трудового договора) на договорной основе с применением тарифной сетки, действующей на предприятии, исходя из содержания их трудовых функций с включением в штатное расписание.

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

2.7. Тарифный разряд директору предприятия устанавливается органом, заключающим контракт.

2.8. Присвоение специалистам и служащим квалификационных категорий производится в соответствии с квалификационными характеристиками должностей специалистов, предусмотренных ЕКСД и в соответствии с Положением о присвоении квалификационных категорий специалистам предприятия (Приложение № 3) или на основании решения аттестационной комиссии при проведении плановых и внеплановых аттестаций.

2.9. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих и служащих с повременной оплатой труда оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.10. Для оплаты труда применяется повременно - премиальная, система оплаты труда:

- для рабочих оплата труда производится на основе месячных и часовых тарифных ставок;

- для специалистов и служащих предприятия оплата труда производится на основе окладов.

2.11. Для стимулирования эффективной работы производить премирование работников предприятия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с исполнением должностных (служебных) обязанностей.

2.12. Премирование работников производится на основании:

- Положения о премировании руководящих работников, специалистов и служащих государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр» за результаты финансово-хозяйственной деятельности (Приложение № 4);
- Положения о премировании рабочих (Приложение № 5).

2.13. Премия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности начисляется на:

- тарифную ставку (оклад) работника;
- доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.14. Тарифная ставка первого разряда устанавливается на предприятии приказом Нанимателя по согласованию с вышестоящей организацией и в соответствии с Положением о порядке повышения тарифной ставки первого разряда. (Приложение № 6).

2.15. Месячные тарифные ставки и оклады работников определяются исходя из тарифной ставки первого разряда, установленной на предприятии.

2.16. При установлении часовых тарифных ставок для оплаты труда рабочих месячные тарифные ставки делятся на среднемесячную по году норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе для 5-дневной и 6-дневной рабочей недели.

### III ТАРИФНАЯ СТАВКА (ОКЛАД) РАБОТНИКОВ

3.1. Тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по тарифной сетке, действующей на предприятии (далее - тарифная ставка (оклад)), определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности).

3.2. Наниматель с учетом финансового состояния предприятия может устанавливать работникам повышение их тарифных ставок (окладов) до 300% включительно, если больший размер не установлен законодательством.

3.3. Тарифные ставки могут быть повышены:

- при применении производной профессии «старший»;
- за характер и специфику труда, включая использование в работе дезинфицирующих средств;
- при внесении вклада в эффективность работы предприятия;
- за интенсивность труда;
- за содержание и ответственность выполняемых работ;
- за деловые качества;
- за опыт практической работы в занимаемой должности (профессии);
- за характер и ответственность выполняемых работ или трудовых функций;
- за инициативное и творческое отношение к труду;
- за высокое качество выполняемых работ.



3.4. Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

3.5. Повышения, предусмотренные п.п.3.2 - 3.4 настоящего Положения исчисляются от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в порядке, определенном п.3.1 настоящего Положения по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего.

3.6. Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, установленные на предприятии, исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих, рассчитанных в порядке, предусмотренном п.3.5. настоящего Положения.

#### IV ВИДЫ НАДБАВОК

4.1. Под надбавками понимаются выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к тарифным ставкам, должностным окладам работников с целью формирования у них побудительных мотивов к более высокой результативности труда, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности.

4.2. Данные выплаты являются постоянными и устанавливаются на продолжительный срок.

4.3. Работникам предприятия могут устанавливаться следующие виды надбавок:

4.3.1. Надбавка за сложность и напряженность труда.

4.3.2. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается Нанимателем не более 100% должностного оклада.

4.3.1.2. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается и выплачивается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности предприятия (отдельных структурных подразделений), качества выполняемых работ, высокие достижения в труде.

4.3.1.3. Оценка выполняемых специалистами и служащими работ для установления им надбавки за сложность и напряженность работы, производится с учетом объема и сложности исполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

4.3.1.4. Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается в трудовых договорах (контрактах).

До внесения размера надбавки в трудовые договоры (контракты) работников конкретный размер надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается Нанимателем путем издания соответствующего приказа.

При необходимости приказом Нанимателя, установленная в трудовых

договорах (контрактах) надбавка временно может быть изменена в сторону увеличения, с указанием сроков

4.3.2. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ.

4.3.2.2. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться независимо от установления работнику иных видов надбавок.

4.3.2.3. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается Нанимателем в процентном отношении к должностному окладу (руководители, специалисты, служащие) работника, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для деятельности предприятия, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Надбавка устанавливается на/за период выполнения особо важных (срочных) работ путем издания соответствующего приказа в размере не более 100 % должностного оклада.

4.3.3. Надбавка за профессиональное мастерство.

4.3.3.2. Надбавка за профессиональное мастерство носит индивидуальный характер и устанавливается высококвалифицированным рабочим.

4.3.3.3. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 3-й тарифный разряд и выше.

4.3.3.4. Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются в следующих размерах:

- рабочий 3-го разряда – до 18%;
- рабочий 4-го разряда – до 22%;
- рабочий 5-го разряда – до 26%;
- рабочий 6-го разряда – до 30%.

4.3.3.5. Надбавки могут устанавливаться при приеме работника на работу. При отсутствии высокого качества работ - уменьшаются или отменяются полностью

4.3.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы (стаж работы)

4.3.4.2. Надбавка вводится с целью формирования у работников мотивов к более продолжительному труду на предприятии.

4.3.4.3. Размер и условия установления надбавки определяются Положением о порядке выплаты надбавок к заработной плате работникам государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр» за стаж работы в отрасли жилищно-коммунального хозяйства (Приложение № 7).

4.3.5. Надбавка за условия найма.

4.3.5.2. Надбавка может быть установлена работникам, состоящим в списочном составе и принятым на работу без заключения контракта на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в размере до 100 % до уровня тарифной ставки (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

4.3.6. Надбавка за квалификационные категории:



4.3.6.2. Квалификационные категории присваиваются работникам последовательно (вторая, первая, высшая) и в дальнейшем их подтверждение не требуется.

4.3.6.3. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам организации в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 30 % от должностного оклада работника;
- за первую квалификационную категорию – 25 % от должностного оклада работника;
- за вторую квалификационную категорию – 15 % от должностного оклада работника.

## V ВИДЫ ДОПЛАТ

5.1. Под доплатами понимаются выплаты компенсирующего характера, устанавливаемые к тарифной части заработной платы работников с целью компенсации неблагоприятного воздействия условий труда на здоровье и работоспособность, за дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными трудовыми функциями, связанные с особым характером выполняемой работы.

5.2. Доплаты могут устанавливаться в зависимости от того, какой объем или вид работ работник выполнял в определенный период, подлежащий оплате, или на длительное время по другим основаниям.

5.3. На предприятии могут устанавливаться следующие виды доплат:

5.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Данная доплата регулируется соответствующим положением (Приложение № 8).

5.3.2. Оплата труда в выходные, праздничные дни и за сверхурочную работу.

5.3.2.1. Работа в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, регулируется ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь и включают в себя виды работ приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.3.2.2. Компенсация за работу в выходные, праздничные дни, в сверхурочное время производится в соответствии со статьями 69, 147 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- за каждый час работы в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время для работников с повременной оплатой труда в размере часовой тарифной ставки (оклада);

- за работу в выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

5.3.2.3. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности) в соответствии с ч.1 ст.119 Трудового кодекса Республики Беларусь.

5.3.2.4. Компенсация за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- для работников с повременной оплатой труда за каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, в размере часовой тарифной ставки (оклада);

- за работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника предоставляется 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).

5.3.2.5. При повременной оплате труда начисляются:

- заработная плата, рассчитанная по часовым тарифным ставкам исходя из тарифного оклада с учетом повышений за фактически отработанное время.

- премии, надбавки, другие выплаты стимулирующего и компенсирующего характера;

- доплата в размере не ниже часовых тарифных ставок (окладов).

Расчет часовой тарифной ставки производится исходя из среднемесячной расчетной нормы рабочего времени в Республике Беларусь, а при расчете доплаты используется тарифный оклад с учетом повышений.

5.3.3. Доплата за осуществление функций по ведению кассовых операций. Размер доплаты устанавливается Нанимателем в локальных правовых актах.

5.3.4. Доплата за наставничество. Размер и условия доплаты устанавливается Нанимателем в локальных правовых актах.

## VI ПРЕМИИ

6.1. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за дополнительные результаты труда, характеризующие их личные качества.

6.2. В зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, его финансового состояния, на основании разработанных Положений, определяющих размер премий и порядок их выплаты, на предприятии установлены следующие виды премий:

- текущая ежемесячная премия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц рабочих и служащих (Приложения № 4; № 5).

6.3. Вознаграждение по итогам работы предприятия (Приложение № 9).



6.4. Сумма средств, направляемых на выплату текущей ежемесячной премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, по итогам работы за месяц, выплачиваемых работникам предприятия, включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании.

Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская

Приложение № 2  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**Тарификация должностей служащих, профессий рабочих и нормы  
управляемости**

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

1.2. Тарификация работ осуществляется на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) при установлении наименования должностей служащих и профессий рабочих; тарификации должностей и дифференциации оплаты труда; организации подготовки, повышения квалификации, подбора, расстановки и использования кадров в соответствии со специальностью и квалификацией; проведения аттестации служащих и присвоения квалификационных категорий; разработки должностных (рабочих) инструкций, регламентирующих правовое положение служащих в организации и определяющих их задачи, функции, права, обязанности и ответственность согласно занимаемым ими должностям; другие случаи, установленные законодательством Республики Беларусь.

1.3. тарифная ставка (тарифный оклад) работника определяется в зависимости от содержания трудовых функций и объема порученной работы в пределах диапазонов разрядов тарифной сетки, действующей на предприятии, или кратных размеров тарифной ставки первого разряда.

Тарифная сетка предприятия – распределение категорий работников организации по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазнам тарифных разрядов) в соответствии с тарифными коэффициентами;



тарифная ставка 1 разряда- величина, используемая при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников предприятия при применении тарифной системы оплаты труда на основании тарифной сетки;

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

тарифный коэффициент- величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников, определяемая как соотношение коэффициентов 2-го и последующих разрядов к тарифному коэффициенту 1-го тарифного разряда.

1.4. Рабочие всех структурных подразделений предприятия распределяются по следующим разрядам:

| Разряд               | 1   | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    |
|----------------------|-----|------|------|------|------|------|------|
| Тарифный коэффициент | 1,0 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,90 | 2,03 |

1.5. Разряды и тарифные коэффициенты по специалистам и служащим предприятия устанавливаются в пределах следующих диапазонов:

| №   | Должность                                                              | Разряд | Тарифный коэффициент |
|-----|------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------|
| 1   | Другие служащие                                                        | 5      | 1,73                 |
|     |                                                                        | 6      | 1,90                 |
|     |                                                                        | 7      | 2,03                 |
| 2   | Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания | 7      | 2,03                 |
|     |                                                                        | 8      | 2,17                 |
|     |                                                                        | 9      | 2,32                 |
| 3   | Специалисты среднего уровня квалификации                               | 7      | 2,03                 |
|     |                                                                        | 8      | 2,17                 |
|     |                                                                        | 9      | 2,32                 |
|     |                                                                        | 10     | 2,48                 |
| 4   | Специалисты высшего уровня квалификации                                |        |                      |
| 4.1 | Специалисты                                                            | 10     | 2,48                 |
|     |                                                                        | 11     | 2,65                 |
|     |                                                                        | 12     | 2,84                 |
|     |                                                                        | 13     | 3,04                 |
| 4.2 | Ведущие специалисты                                                    | 13     | 3,04                 |
|     |                                                                        | 14     | 3,25                 |
|     |                                                                        | 15     | 3,48                 |
|     |                                                                        | 16     | 3,72                 |
| 5   | Руководители структурных подразделений                                 |        |                      |

|     |                                         |    |      |
|-----|-----------------------------------------|----|------|
| 5.1 | Начальник отдела, бюро, сектора, группы | 15 | 3,48 |
|     |                                         | 16 | 3,72 |
|     |                                         | 17 | 3,98 |
|     |                                         | 18 | 4,26 |
| 5.2 | Начальник управления                    | 17 | 3,98 |
|     |                                         | 18 | 4,26 |
|     |                                         | 19 | 4,56 |
|     |                                         | 20 | 4,88 |

1.6. К категории руководителей относятся лица, в рамках определенных полномочий организующие, направляющие, координирующие и контролирующие деятельность предприятия, соответствующих структурных подразделений, работников. Наименование должности руководителя зависит от уровня управления, организационной структуры, характера полномочий, ответственности и других факторов.

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

1.8. В квалификационных характеристиках должностей специалистов предусматривается в пределах одной и той же должности без изменения ее наименования внутридолжностное квалификационное категорирование: без категории, вторая категория, первая категория.

1.9. К категории других служащих (техническим исполнителям) относятся лица, выполняющие регламентированные, периодически повторяющиеся работы, относящиеся к деятельности соответствующего структурного подразделения, под контролем непосредственного руководителя, специалиста.

1.10. Наименование производной профессии «старший» предусматривается для должностей служащих, по которым не установлено квалификационное категорирование.

1.11. Наименование производной должности «ведущий» применять для должностей специалистов, по которым установлено квалификационное категорирование. Условием установления является выполнение работником функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации или ее структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству исполнителями, с учетом рационального



разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. При этом производная должность «ведущий» является самостоятельной должностью, которая не категоризируется.

1.12. В порядке исключения на должности руководителей всех уровней управления, специалистов и других служащих нанимателем могут назначаться лица, не имеющие образования и (или) стажа работы, предусмотренных квалификационными требованиями по соответствующей должности, если иное не установлено законодательством. При этом учитываются деловые и профессиональные знания, умение и навыки работника, наличие опыта работы по соответствующему направлению деятельности, инициативность и творческое отношение к работе, и другие факторы.

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

При установлении разряда для руководителей, специалистов, служащих рассматриваются следующие критерии: объем выполняемых работ; опыт и стаж работы; деловые и профессиональные знания; умения и навыки специалиста; инициативное и творческое отношение к работе и другие. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (профессиям, должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации, осуществляется в соответствии с ЕТКС, ЕКСД и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке.

1.14. Разряду соответствует тарифный коэффициент, который применяется в неизменном виде – без уменьшений, увеличений либо округлений.

1.15. Применяются следующие нормы управляемости:

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

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

сектор (бюро, группа) – при наличии в его штате не менее двух штатных единиц, включая должность руководителя.

При необходимости в составе структурных подразделений с учетом норм управляемости могут создаваться:

в управлении (службе) – отделы, секторы (бюро, группы);

в отделе – секторы (бюро, группы).

1.16. Тарифные разряды заместителя руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 1 - 2 разряда ниже тарифного разряда директора.

Количество заместителей руководителя организации устанавливается в зависимости от количества осуществляемых видов и направлений деятельности, структурных подразделений, списочной численности работников и выполняемых функций.

1.17. Должность заместителя руководителя структурного подразделения вводится при списочной численности не менее 5 штатных единиц, включая должность руководителя.

Начальник СЭА



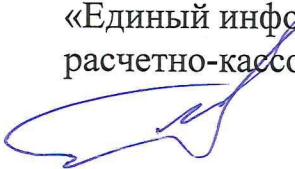
Е.Ю.Роговская



Приложение № 3  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 К.А.Косило

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О присвоении квалификационных категорий специалистам предприятия

1. Присвоение специалистам квалификационных категорий производится в соответствии с квалификационными характеристиками должностей специалистов, предусмотренных ЕКСД, с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

При присвоении квалификационной категории учитывается сложность выполняемых специалистом трудовых функций, степень самостоятельности при их выполнении, его ответственность за выполненную работу, инициативное и творческое отношение к работе, эффективность и качество труда, а также опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, профессиональными знаниями и др.

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

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

4. К аттестации допускаются специалисты, имеющие предусмотренные квалификационными характеристиками образование и стаж работы по соответствующим должностям.

При этом наниматель вправе в установленном порядке, предусматривать, наряду с требованиями квалификационной характеристики, дополнительные требования к знаниям, профессиональной подготовке, стажу работы и др. при присвоении квалификационной категории специалистам соответствующего направления деятельности.

5. Квалификационные категории присваиваются работникам последовательно (вторая, первая, высшая) и в дальнейшем их подтверждение не требуется.

Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам организации в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 30 % от должностного оклада работника;
- за первую квалификационную категорию – 25 % от должностного оклада работника;
- за вторую квалификационную категорию – 15 % от должностного оклада работника.

6. В порядке исключения специалисту, не имеющему квалификационной категории, и назначаемому (принимаемому) на должность может быть присвоена квалификационная категория при условии наличия у него стажа работы, предусмотренного требованиями квалификационной характеристики соответствующей должности, в том числе опыта работы на руководящих должностях по данному направлению деятельности. При этом учитывается имеющийся у него практический опыт работы, а также деловые, личностные качества специалиста, уровень его профессиональных знаний, умений и навыков.

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

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

7. Основанием для проведения аттестации по присвоению квалификационных категорий специалистам является приказ руководителя предприятия.

8. Для присвоения специалистам квалификационных категорий на предприятии создается аттестационная комиссия.

Аттестационная комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь, соответствующими нормативными правовыми актами, квалификационными справочниками, а также настоящим положением.

Аттестационная комиссия осуществляет свою работу в соответствии с регламентом (порядком) работы, устанавливаемом руководителем предприятия в локальных правовых актах.

9. Заявление работника и представление к присвоению ему квалификационной категории специалисту вносится в аттестационную комиссию руководителем структурного подразделения в подчинении которого находится аттестуемый работник. Формы представления и заявления работника устанавливаются в локальных правовых актах.



10. Аттестация проводится с участием аттестуемого специалиста и руководителя соответствующего структурного подразделения.

В случае неявки специалиста на заседание аттестационной комиссии, аттестация на присвоение квалификационной категории переносится на другой срок.

11. Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- присвоить соответствующую квалификационную категорию;
- иное решение.

12. Результат аттестации объявляются аттестуемому непосредственно после принятия решения.

13. На основании решения аттестационной комиссии наниматель издает приказ (распоряжение) о присвоении квалификационной категории специалисту, соответствующая запись в установленном порядке вносится в трудовую книжку.

Наниматель обязан ознакомить работника (под роспись с проставлением даты) с приказом (распоряжением) о присвоении квалификационной категории.

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

Начальник СЭА

Е.Ю.Роговская

Специалист по кадрам

И.В.Ульяненко

Приложение № 4  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 К.А.Косило

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О премировании руководящих работников, специалистов и служащих государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр» за производственные результаты**

1. Настоящее Положение разработано на основании действующего Трудового кодекса Республики Беларусь, в том числе статьи 63 и в целях материальной заинтересованности руководящих работников, специалистов и служащих предприятия в увеличении объемов оказания услуг, определяет показатели, условия и размеры для премирования работников предприятия.

2. Показатели премирования исчисляются нарастающим итогом с начала года и сравниваются с аналогичными показателями за соответствующий период предыдущего года на основании статистической, бухгалтерской и ведомственной отчетности по предприятию.

3. Премирование руководителей, специалистов и других служащих предприятия и структурных подразделений производится за выполнение показателей, установленных в пункте 12 настоящего положения.

4. Премирование руководителей, специалистов и других служащих предприятия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности производится в процентах от должностных окладов за фактически отработанное время.

5. Работникам, уволенным за нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины премия может не выплачиваться.

6. Вновь принятым работникам в первый месяц работы премия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности не выплачивается.

7. В случае увольнения работника по уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время.

8. Общий размер премирования, установленный в подпунктах 12.1. – 12.6. пункта 12 решением Нанимателя может регулироваться в сторону уменьшения или увеличения в зависимости от наличия полученной прибыли



предприятием и недопущения ухудшения показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия путем издания соответствующего приказа, при этом общий размер премии с учетом увеличения не должен превышать 100 % должностного оклада.

9. Не позднее последнего рабочего дня отчетного месяца начальники структурных подразделений аппарата управления предприятия проставляют в информационном листе по премированию предложения на выплату премии в том числе с указанием упущений, допущенных работником(ми) при наличии таковых с предложением снижения размера премии работников, в том числе подчиненных.

10. Не позднее последнего рабочего дня отчетного месяца начальники расчетно-справочных центров предоставляют докладную записку на выплату премии в том числе с указанием упущений, допущенных работником(ми) при наличии таковых с предложением снижения размера премии.

11. На основании предоставленных сведений и докладных записок и с учетом выполнения показателей издается приказ о премировании.

12. Показатели премирования работников государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр»:

12.1. Заместитель директора, главный бухгалтер, руководители, специалисты, служащие:

| № п/п        | Наименование показателя                                                                                                                                                                                              | Размер премии в % должностного оклада |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1            | Обеспечение роста объема производства продукции (товаров, работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов, исчисленных из выручки, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. | 10                                    |
| 2            | Выполнение показателя по чистой прибыли, исчисленной с нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия.                                                                        | 20                                    |
| 3            | Обеспечение уровня собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги до уровня не ниже 95%.                                                                                                                       | 10                                    |
| 4            | Выполнение показателя, согласно утвержденного графика, по росту заработной платы, исчисленного с нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия.                              | 20                                    |
| <b>Итого</b> |                                                                                                                                                                                                                      | <b>60</b>                             |

12.2. Отдел по работе с дебиторской задолженностью:

| № п/п | Наименование показателя                                                                                                                                                                                              | Размер премии в % должностного оклада |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1     | Обеспечение роста объема производства продукции (товаров, работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов, исчисленных из выручки, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. | 10                                    |

|              |                                                                                                                                               |           |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2            | Выполнение показателя по чистой прибыли, исчисленной с нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия. | 10        |
| 3            | Обеспечение уровня собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги до уровня не ниже 95%.                                                | 20        |
| 4            | Снижение количества лицевых счетов с просроченными платежами по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.                        | 10        |
| 5            | Снижение просроченной задолженности за жилищно-коммунальные услуги по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.                  | 10        |
| <b>Итого</b> |                                                                                                                                               | <b>60</b> |

12.3. Расчетно-справочные центры (начальник, заместитель начальника, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт, делопроизводитель, ведущие специалисты по коммунальным расчетам, специалисты по коммунальным расчетам):

| № п/п        | Наименование показателя                                                                                                                                                                                              | Размер премии в % должностного оклада |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1            | Обеспечение роста объема производства продукции (товаров, работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов, исчисленных из выручки, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. | 10                                    |
| 2            | Выполнение показателя по чистой прибыли, исчисленной с нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия.                                                                        | 10                                    |
| 3            | Обеспечение уровня собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги до уровня не ниже 95%.                                                                                                                       | 20                                    |
| 4            | Снижение количества лицевых счетов с просроченными платежами по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.                                                                                               | 10                                    |
| 5            | Снижение просроченной задолженности за жилищно-коммунальные услуги по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.                                                                                         | 10                                    |
| <b>Итого</b> |                                                                                                                                                                                                                      | <b>60</b>                             |

12.4. Расчетно-справочные центры (паспортисты):

| № п/п | Наименование показателя                                                                                                                                                                                                                                   | Размер премии в % должностного оклада |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1     | Обеспечение роста объема производства продукции (товаров, работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов, исчисленных из выручки, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.                                      | 20                                    |
| 2     | Отсутствие и/или снижение роста числа обоснованных обращений граждан, внесенных в книгу замечаний и предложений, по сравнению с соответствующим месяцем прошлого года, своевременное и качественное обслуживание граждан.                                 | 20                                    |
| 3     | Отсутствие удовлетворенных административных жалоб по административным процедурам, уполномоченным лицом по которым назначен паспортист, на принятое административное решение об отказе в принятии заявления заинтересованного лица, или жалобы на принятое | 20                                    |



|              |                                                                                                                            |           |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|              | административное решение по осуществленной административной процедуре, уполномоченным лицом по которым назначен паспортист |           |
| <b>Итого</b> |                                                                                                                            | <b>60</b> |

#### 12.5. Отдел консультационно-информационных услуг:

| №<br>п/п | Наименование показателя                                             | Размер<br>премии в %<br>должностного<br>оклада |
|----------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1        | Качественное и своевременное обслуживание граждан и юридических лиц | <b>60</b>                                      |

#### 12.6. Сектор по начислению безналичных жилищных субсидий:

| №<br>п/п | Наименование показателя                                                           | Размер<br>премии в %<br>должностного<br>оклада |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1        | Качественное и своевременное обслуживание граждан, отсутствие обоснованных жалоб. | <b>60</b>                                      |

13. В целях определения единого подхода использования показателей премирования (подпункты 12.1., 12.2., 12.3., 12.4. пункта 12), устанавливается следующий порядок расчета при их применении:

13.1. Показатель «Обеспечение роста объема производства продукции (товаров, работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом налогов и сборов, исчисляемых из выручки, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года» рассчитывается на основании статистической отчетности форма 12-ф (Прибыль). Разность стр.01 (выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг) – стр.15 (начисленный налог на добавленную стоимость, исчисляемый из выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг).

13.2. Показатель «Выполнение показателя по чистой прибыли, исчисленной нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия» на основании статистической отчетности форма 12-ф (Прибыль).

13.3. Показатель «Выполнение показателя, согласно утвержденного графика, по росту заработной платы, исчисленного с нарастающим итогом с начала года, в соответствии с бизнес-планом развития предприятия» на основании статистической отчетности форма 12-т.

13.4. Показатель «Обеспечение уровня собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги до уровня не ниже 95%» (подпункты 12.1., 12.2. пункта 12) рассчитывается как поступившая в отчетном месяце оплата без пени (распределенная оплата и нераспределенный остаток оплаты в текущем периоде, за минусом нераспределенного остатка оплаты, учтенного

в предыдущем месяце) за жилищно-коммунальные и иные услуги в целом по лицевому счету в т.ч. суммы безналичной жилищной субсидии по отношению к начисленной плате (итого начислено с учетом льгот и перерасчетов) за предоставленные населению жилищно-коммунальные и иные услуги в целом по лицевому счету за предыдущий месяц. Для расчета принимаются лицевые счета по жилым домам, относящимся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, общежитиям государственного предприятия «Центральная аварийно-диспетчерская служба», по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г. Гродно, а также по домам сектора индивидуальной застройки г. Гродно.

13.5. Показатель «Обеспечение уровня собираемости платежей за жилищно-коммунальные услуги до уровня не ниже 95%» (подпункты 12.3. пункта 12) рассчитывается как поступившая в отчетном месяце оплата без пени (распределенная оплата и нераспределенный остаток оплаты в текущем периоде, за минусом нераспределенного остатка оплаты, учтенного в предыдущем месяце) за жилищно-коммунальные и иные услуги в целом по лицевому счету в т.ч. суммы безналичной жилищной субсидии по отношению к начисленной плате (итого начислено с учетом льгот и перерасчетов) за предоставленные населению жилищно-коммунальные и иные услуги в целом по лицевому счету за предыдущий месяц. Для расчета принимаются лицевые счета по жилым домам, относящимся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г. Гродно.

13.6. Показатель «Снижение количества лицевых счетов с просроченными платежами по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года» (подпункт 12.2. пункта 12). Для расчета принимаются лицевые счета с просроченными платежами по жилым домам, относящимся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, общежитиям государственного предприятия «Центральная аварийно-диспетчерская служба», по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г. Гродно, а также по домам сектора индивидуальной застройки г. Гродно, имеющие просроченную задолженность до 36 месяцев долга включительно.

13.7. Показатель «Снижение количества лицевых счетов с просроченными платежами по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года» (подпункт 12.3. пункта 12). Для расчета принимаются лицевые счета с просроченными платежами по жилым домам, относящимся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, а также по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г. Гродно, имеющие просроченную задолженность до 36 месяцев долга включительно.



13.8. Показатель «Снижение просроченной задолженности за жилищно-коммунальные услуги по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года» (подпункт 12.2. пункта 12). Для расчета принимаются лицевые счета с просроченными платежами (в целом по лицевому счету) по жилым домам, относящимся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, общежитиям государственного предприятия «Центральная аварийно-диспетчерская служба», по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г.Гродно, а также по домам сектора индивидуальной застройки г. Гродно, имеющие просроченную задолженность до 36 месяцев долга включительно.

13.9. Показатель «Снижение просроченной задолженности за жилищно-коммунальные услуги по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года» (подпункт 12.3. пункта 12). Для расчета принимаются лицевые счета с просроченными платежами (в целом по лицевому счету) по жилым домам, относящиеся к ЖЭС УЖРЭП Октябрьского и Ленинского районов г. Гродно, а также по домам организаций собственников, состоящих на техническом обслуживании УЖРЭП Ленинского и Октябрьского районов г.Гродно, имеющие просроченную задолженность до 36 месяцев долга включительно.

13.10. Показатель «Отсутствие удовлетворенных административных жалоб по административным процедурам, уполномоченным лицом по которым назначен паспортист, на принятое административное решение об отказе в принятии заявления заинтересованного лица, или жалобы на принятое административное решение по осуществленной административной процедуре, уполномоченным лицом по которым назначен паспортист». Для расчета принимается предоставляемые в докладной записке начальника расчетно-справочного центра сведения об отсутствии следующих видов принятых решений органом, рассматривающим административную жалобу:

- об отмене административного решения и принятии нового административного решения;
- о направлении административной жалобы в уполномоченный орган для повторного рассмотрения заявления заинтересованного лица с указанием допущенных нарушений и предложениями по их устранению.

14. В целях исключения разночтения при применении показателей 13.1. – 13.3. используется следующий подход: *при начислении премии за декабрь 2023, используются данные статистических отчетов за январь-ноябрь 2023.*, при применении показателей 13.4. – 13.8. используется следующий подход: *при начислении премии за декабрь 2023, используются данные, сформированные посредством генератора отчетов АИС «Расчет-ЖКУ» за ноябрь 2023.*

14.1. Для начисления премии за последующие месяцы, необходимо использовать аналогичные подходы.



15. В подпунктах положения о премировании руководящих работников, специалистов и служащих государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр» за производственные результаты:

- 12.3. показатели премирования №№ 3-5 применяются в разрезе каждого расчетно-справочного центра;
- 12.4. применяются в разрезе каждого расчетно-справочного центра.

16. В целях оценки показателя по подпункту 12.5. пункта 12 «Отдел консультационно-информационных услуг» принимается за основу «качественного и своевременного обслуживания граждан и юридических лиц» отсутствие упущений, допущенных работником(ми) отдела консультационно-информационных услуг (с разбивкой по месту оказываемых услуг – администрации района г. Гродно и Гродненского городского исполнительного комитета), зафиксированных местным исполнительным и распорядительным органом. Уменьшение размера премии осуществляется на основании письма местного исполнительного и распорядительного органа (информации должностного лица, уполномоченного местным исполнительным и распорядительным органом на осуществление непосредственного руководства организацией деятельности службы «одно окно») с предложением снижения размера премии.

17. В целях оценки показателя по подпункту 12.6. пункта 12 «Сектор по начислению безналичных жилищных субсидий» принимается за основу «качественного и своевременного обслуживания граждан и юридических лиц» отсутствие грубых упущений, допущенных работником(ми) сектора по начислению безналичных жилищных субсидий.

18. Конкретный размер премии отдельному работнику может быть увеличен либо уменьшен по решению нанимателя с учетом его вклада в выполнение установленных показателей (в пределах средств, направляемых на премирование работников).

19. Перечень производственных упущений (нарушений), за которые процент премии может быть снижен или премия не выплачивается:

19.1. Непринятие мер по безусловному исполнению Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», повышению трудовой и исполнительской дисциплины работников, профилактике пьянства, привлечению виновных лиц к ответственности, установленной законодательством.

19.2. Несвоевременное и неполное принятие мер по обоснованным обращениям, заявлениям и жалобам граждан и юридических лиц, рост количества письменных обращений граждан. Допущение формализма при ответах на обращения граждан и юридических лиц.

19.3. Наличие случаев нецелевого и нерационального использования



бюджетных средств.

19.4. Неисполнение и/или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, несоблюдение трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины.

19.5. Недостатки в работе с кадрами, низкий уровень трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины.

19.6. Недостатки в организации бухгалтерского учета и экономической работе.

19.7. Несвоевременное и (или) некачественное, неполное представление отчетности и(или) сведений и информации, в том числе по запросам вышестоящих органов и организаций.

19.8. Непринятие мер по снижению дебиторской и кредиторской задолженности.

19.9. Наличие нарушений норм и правил по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

19.10. Неисполнение и/или ненадлежащее исполнение:

- приказов и распоряжений директора предприятия и начальников структурных подразделений;
- поручений, данных в ходе производственных совещаний (планерок) предприятия;
- решений, распоряжений и т.п. вышестоящих органов и организаций.

19.11. Несоблюдение требований по защите и обработке персональных данных и иных требований нормативных правовых актов, регулирующих отношения в области защиты и обработки персональных данных.

19.12. Иные упущения, повлекшие ухудшение показателей предприятия и(или) работы предприятия.

20. В целях усиления эффекта дисциплинарных взысканий, предусмотренных ч.1 ст.198 Трудового кодекса, Наниматель вправе применять дополнительные меры воздействия, в соответствии с ч.4 ст.198 Трудового кодекса:

- при объявлении работнику замечания, производить лишение премии в размере, не превышающем 50% от суммы начисленной премии;
- при объявлении работнику выговора производить лишение премии в размере свыше 50% от суммы начисленной премии;
- при увольнении производить лишение премии в размере 100% от суммы начисленной премии.

Лишение премии производится за период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения (нарушения) в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения (нарушения).

21. В целях стимулирования работников, которые выполняют задания повышенной сложности и(или) задания, имеющие важное производственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени, повышенной интенсивности труда и(или) выполняться в срочном порядке, Нанимателем может быть увеличен размер премии в индивидуальном порядке, при этом общий размер премии не должен превышать 300%.

21.1. Наниматель самостоятельно принимает решение об увеличении размера премирования, при этом может руководствоваться одной из следующих позиций, так и их совокупностью:

- выполнение работником (структурным подразделением) более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками (структурными подразделениями);
- объем и разновидность выполняемой работником (структурным подразделением) работы, ее интенсивность;
- активное участие в важных событиях в деятельности предприятия и (или) системы ЖКХ, включая их организацию, проведение, внедрение и т.п., в том числе открытие филиалов, создание новых структурных подразделений, а также другие события, положительно влияющие на имидж предприятия, сферы ЖКХ, г. Гродно и т.п.);
- качество выполняемой работы, творческий и перспективный подход при выполнении своих должностных обязанностей и(или) новых и сложных работ;
- выполнение работником (структурным подразделением) поручений, требующих дополнительных затрат времени;
- выполнение срочных и непредвиденных работ, не входящих в основные функции исполнителя;
- совершенствование и внедрение новых технологий и методов организации производства и труда, в том числе информационных технологий;
- подготовка и проведение общественных и культурных мероприятий, семинаров, смотров и других событий;
- предотвращение аварийных ситуаций (различных сбоев), устранение аварий, последствий стихийного бедствия, проведение ремонта, в том числе оборудования и т.п.;

21.2. Установление увеличенного размера премии может зависеть от степени важности (срочности) выполняемых работ, от личного вклада конкретного, либо каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий и иных событий, по выполнению конкретных задач, стоящих перед предприятием.

21.3. Увеличение премии устанавливается приказом Нанимателя.

22. При принятии решения об увеличении премии работникам, оплата труда которых производится из средств, поступающих из бюджетов местных



исполнительных и распорядительных органов, выплата увеличенного размера премии таким работникам производится за счет собственных средств предприятия, без увеличения финансовой нагрузки на бюджеты местных исполнительных и распорядительных органов.

Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская

Приложение № 5  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании рабочих

1. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих предприятия, достижения лучших результатов в работе и улучшения качества оказываемых услуг.

2. Премирование рабочих предприятия производится ежемесячно.

3. Премия начисляется на тарифную ставку рабочего за фактически отработанное время и доплаты за совмещение профессий, за расширенную зону обслуживания.

4. Рабочие производственных подразделений премируются по следующим показателям:

| №<br>п/п                   | Профессия                                                          | Показатели<br>премирования                                              | Размер<br>премии, % |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 4.1 Обслуживающий персонал |                                                                    |                                                                         |                     |
| 4.1.1                      | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |                                                                         | 80                  |
|                            |                                                                    | Соблюдение технологии производства и норм охраны труда                  | 40                  |
|                            |                                                                    | Качественное выполнение работ, соблюдение правил техники безопасности.  | 40                  |
| 4.1.2                      | Уборщик помещений                                                  |                                                                         | 80                  |
|                            |                                                                    | соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию служебных помещений | 20                  |
|                            |                                                                    | качественная уборка закрепленных площадей                               | 30                  |
|                            |                                                                    | соблюдение правил по технике безопасности и охране труда                | 30                  |
| 4.1.3                      | Оператор ЭВМ                                                       |                                                                         | 80                  |
|                            |                                                                    | Качественное выполнение обязанностей                                    | 40                  |
|                            |                                                                    | Соблюдение норм охраны труда                                            | 40                  |

5. Размер премии уменьшается или не выплачивается полностью в соответствии с приказом по предприятию с обязательным указанием основания, по которому работник полностью или частично лишается премии.



6. Перечень производственных упущений (нарушений), за которые процент премии может быть снижен или премия не выплачивается:

6.1. Несвоевременное и некачественное устранение аварийных ситуаций.

6.2. Наличие нарушений норм и правил по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

6.3. Невыполнение обязанностей, установленных рабочей инструкцией, несоблюдение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

6.4. Неисполнение и/или ненадлежащее исполнение:

- приказов и распоряжений директора предприятия и начальников структурных подразделений;
- поручений, данных в ходе производственных совещаний (планерок) предприятия.

6.5. Содержание рабочего места в антисанитарном состоянии.

6.6. Иные упущения в работе.

7. В целях усиления эффекта дисциплинарных взысканий, предусмотренных ч.1 ст.198 Трудового кодекса, Наниматель вправе применять дополнительные меры воздействия, в соответствии с ч.4 ст.198 Трудового кодекса:

- при объявлении работнику замечания, производить лишение премии в размере, не превышающем 50% от суммы начисленной премии;
- при объявлении работнику выговора производить лишение премии в размере свыше 50% от суммы начисленной премии.
- при увольнении производить лишение премии в размере 100% от суммы начисленной премии.

Лишение премии производится за период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения (нарушения) в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения (нарушения).

8. Работникам, отработавшим не полный месяц, в связи с переводом на другую работу, поступление в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам, работающим по срочному трудовому договору на время отпуска, длительной болезни и других причин, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская

Приложение № 6  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке повышения тарифной ставки первого разряда**

1. Настоящее Положение о порядке повышения тарифной ставки первого разряда (далее – Положение) разработано в целях повышения тарифных ставок (окладов) работников во взаимосвязи с конечными результатами, эффективностью деятельности и с учетом финансовых возможностей предприятия.

2. Повышение тарифной ставки первого разряда производится в соответствии с показателем «На каждый процент прироста по сравнению с соответствующим периодом прошлого года выручки от реализации продукции, товаров (работ и услуг) в фактических ценах. Выручка определяется на основании статистической отчетности, форма 12-ф (прибыль). Выручка учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

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

4. Обязательными условиями для повышения тарифной ставки первого разряда на предприятии являются:

- безубыточная деятельность;
- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

5. Показатель повышения тарифной ставки первого разряда согласовывается с Управлением по труду Гродненского горисполкома. При изменении показателя по росту тарифной ставки первого разряда, его выполнение учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.



6. При повышении тарифной ставки первого разряда за основу принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

При повышении тарифной ставки первого разряда с 1 января по итогам отчетного года за основу принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному году.

7. В случае реорганизации предприятия (слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании) решение о переходе на единый размер тарифной ставки первого разряда или сохранения разных размеров тарифных ставок первого разряда, действовавших до реорганизации, а также об установлении единого показателя либо сохранения показателей, установленных ранее, в зависимости от роста которого (которых) будет осуществляться дальнейшее ее (их) повышение в целом по организации (в структурных подразделениях организации) наниматель принимает по согласованию с Управлением по труду Гродненского горисполкома.

При сохранении в обособленных подразделениях реорганизованного предприятия разных размеров тарифных ставок первого разряда и показателей, установленных в них ранее, в зависимости от которых будет осуществляться дальнейшее их повышение, за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в обособленных подразделениях по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному.

При переходе на единый размер тарифной ставки первого разряда и установлении единого показателя, в зависимости от которого будет осуществляться дальнейшее ее повышение в целом по предприятию, за базовую величину принимается средневзвешенная тарифная ставка первого разряда, рассчитанная на 1-е число месяца, следующего за месяцем, в котором проведена реорганизация (расчет данной ставки осуществляется в соответствии с численностью работников структурных подразделений и уровнем действовавших в них тарифных ставок первого разряда).

По решению нанимателя, согласованному с Управлением по труду Гродненского горисполкома, может быть установлена единая тарифная ставка на уровне тарифной ставки первого разряда, действовавшей в одном из структурных подразделений организации до ее реорганизации, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, отражаемых в составе расходов на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Единый показатель, установленный в целом по организации, учитывается нарастающим итогом в течение первого года деятельности с месяца, следующего за месяцем, в котором проведена реорганизация. Дальнейшее повышение тарифной ставки первого разряда осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8. При совершенствовании состава заработной платы с целью увеличения доли тарифа в средней заработной плате предприятия единовременно повышает

тарифную ставку первого разряда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, отражаемых в составе расходов на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором было проведено совершенствование. Кроме того, предприятие может перейти от применения двух и более размеров тарифной ставки первого разряда к единому размеру этой ставки путем проведения совершенствования состава заработной платы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

При дальнейшем повышении тарифной ставки первого разряда до конца года за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, установленная после проведения совершенствования состава заработной платы, а рост показателя исчисляется нарастающим итогом с месяца ее установления к соответствующему периоду предыдущего года.

После совершенствования состава заработной платы полученная доля тарифа должна сохраняться в составе средств, отражаемых в расходах на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении. При этом размеры премий, надбавок, доплат и иных выплат, начисляемых в организации за счет чистой прибыли, могут не уменьшаться.

По истечении года после проведенного совершенствования состава заработной платы предприятие может повысить размер премий, надбавок и доплат до прежних размеров, используя на эти цели средства, которые могли бы быть направлены на повышение тарифной ставки первого разряда в зависимости от показателя роста тарифной ставки первого разряда, и при наличии оснований и условий для ее повышения. При расчете возможного повышения тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

9. Повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии не зависит от повышения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская



Приложение № 7  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке выплаты надбавок к заработной плате работникам  
государственного предприятия  
«Единый информационный расчетно-кассовый центр»  
за стаж работы в отрасли жилищно-коммунального хозяйства**

1. Надбавки за стаж работы в отрасли устанавливаются работникам государственного предприятия «Единый информационный расчетно-кассовый центр» состоящим в штате предприятия в зависимости от стажа работы в отрасли в следующих размерах:

| Стаж работы в отрасли, дающий<br>право на надбавку | Размер надбавок в процентах<br>к тарифной ставке (должностному<br>окладу) |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| от 1 до 5 лет                                      | 5,0                                                                       |
| от 5 до 10 лет                                     | 10,0                                                                      |
| от 10 до 15 лет                                    | 15,0                                                                      |
| свыше 15 лет                                       | 20,0                                                                      |

Расходы на выплату надбавок к заработной плате за стаж работы в отрасли относятся на себестоимость продукции (работ, услуг).

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

- на данном предприятии;
- на предприятиях и в организациях отрасли ЖКХ;
- в аппарате органов управления отраслью;
- при передаче организации из подчинения одного органа в подчинение отрасли ЖКХ прежний период работы в данной организации учитывается при исчислении стажа работы в отрасли;
- при передаче в установленном порядке структурных подразделений организаций в отрасль ЖКХ прежний период работы в структурных

подразделениях организаций учитывается при исчислении стажа работы в отрасли независимо от оснований прекращения трудовых отношений с работником на момент передачи;

- время обучения в высших учебных заведениях, техникумах, на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства по направлению предприятия, отрасли, если работник не позднее 3-х месяцев после окончания учебы был принят на работу теми же нанимателями.

- время срочной военной службы (действительная военная служба), если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, организациях отрасли и не позднее 3-х месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в ту же отрасль;

- время работы в качестве депутата на профессиональной основе в Советах депутатов всех уровней;

- время повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от производства по направлению нанимателя, если этот работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же нанимателю;

- время ежегодно оплачиваемых и других видов отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности и выполнения государственных и общественных обязанностей, подтвержденных соответствующими документами;

- время работы у другого (предшественного) нанимателя при увольнении работника в порядке перевода по соглашению двух нанимателей.

3. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

4. Стаж работы в отрасли исчисляется в годах, месяцах, днях, подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии - в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при начислении пенсии.

5. При выполнении работы на условиях внешнего или внутреннего совместительства стаж работы в системе Министерства ЖКХ исчисляется в порядке, установленном настоящим Положением.

#### Порядок начисления и выплаты надбавок за стаж работы в отрасли

6. Начисление и выплата надбавок за стаж работы в отрасли производится ежемесячно, за фактически отработанное время, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника эта надбавка начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.



7. Первая выплата надбавок работникам производится за тот месяц, в котором стаж работы, дающий право на надбавку к заработной плате за стаж работы в отрасли, достиг одного года.

8. За время отбывания исправительных работ по месту работы, время нахождения под административным арестом данная надбавка не начисляется.

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

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

Порядок установления стажа работы, дающие право  
на получение надбавок за стаж работы в отрасли

11. Стаж работы для выплаты надбавок за стаж работы в отрасли определяется работниками отдела кадровой и правовой работы.

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

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

Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская

Приложение № 8  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда при совмещении профессий (должностей),  
расширении зоны обслуживания или исполнении  
обязанностей временно отсутствующих работников**

**1. Общие положения**

1.1. Совмещение должностей служащих (профессий рабочих) – выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

1.2. Размер доплат за совмещение профессий(должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по согласованию с работником.

Соглашение о совмещении профессии (должностей), расширении зоны обслуживания (увеличение объема выполненных работ), а также исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом нанимателя, на основании служебной записки непосредственного руководителя работника, с указанием совмещаемой профессии (должности) или



отсутствующего работника, объема дополнительно выполненных функций или работ и размере. Доплаты могут устанавливаться на определенный срок и бессрочно.

В таком же порядке оформляется отмена или уменьшение указанной доплаты.

2. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ устанавливается доплата в процентах к тарифному окладу (тарифной ставке) с повыщениями работника, выполняющего работу, в размере до 100 % включительно за фактически отработанное время.

2.2. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в процентах к тарифному окладу (тарифной ставке) с повыщениями отсутствующего работника, в размере до 100% включительно за фактически отработанное время.

Начальник СЭА

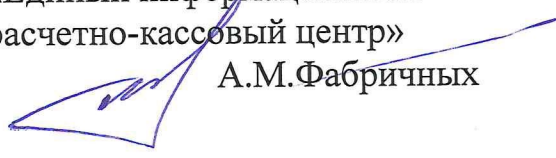


Е.Ю.Роговская

Приложение № 9  
к коллективному договору  
Раздел «Оплата труда»

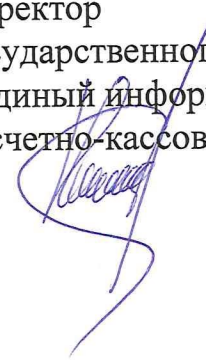
**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

  
А.М.Фабричных

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

  
К.А.Косило

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке выплаты вознаграждения работникам  
государственного предприятия «Единый информационный расчетно-  
кассовый центр» по итогам работы предприятия**

**Общие положения**

Положение о порядке выплаты вознаграждения работникам по итогам работы предприятия разработано в целях повышения стимулирования работников за конечные результаты работы предприятия. При стабильном финансовом положении и наличии достаточного количества прибыли, вознаграждение может быть выплачено в течении года за следующие периоды:

- год;
- квартал;
- месяц;
- иные периоды.

Решение о целесообразности выплаты и размеров вознаграждения принимается по согласованию с профкомом предприятия путем издания соответствующего приказа.

1. Вознаграждение выплачивается рабочим, специалистам и служащим при условии выполнения плана прибыли.

2. Вознаграждение за общие результаты работы выплачивается рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим, состоящим в списочном составе организации.

3. Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали минимум 1 год на предприятии, включая весь период, за который выплачивается вознаграждение (календарный год, квартал, месяц, иной период, за который выплачивается вознаграждение) – далее по тексту Период. Проработавшие такой Период и уволившиеся из предприятия до момента выплаты вознаграждения имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки, установленные в предприятии.

4. Вознаграждение может быть выплачено также работникам, которые не проработали полный Период по уважительным причинам в случае:



- увольнения с работы в связи с призывом или приемом на военную службу;
- уходом на пенсию (по возрасту, инвалидности);
- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение или на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия;
- перевод на работу по распоряжению вышестоящей организации или договоренности между руководителями предприятий Министерства ЖКХ.
- сокращением штатов;
- перевод самого работника или его супруга на другую работу по распоряжению вышестоящих органов, связанную с переменой места жительства;
- возвращения на работу в организацию в связи с увольнением с военной службы, обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации.
- приемом на работу по распоряжению вышестоящей организации или договоренности между руководителями предприятий Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь;
- увольнения с работы в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- по истечении срока действия контракта (в т.ч. когда инициатива не продления контракта исходит от Нанимателя).

5. Уволенным по уважительной причине и отработавшим неполный Период вознаграждение определяется исходя из заработной платы, фактически полученной работником в данном году, и выплачивается в сроки, установленные на предприятии.

Работники, уволенные в течение Периода по соглашению сторон, собственному желанию, окончанию срока трудового договора, или в порядке перевода в организацию, не входящую в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, а также по неуважительным причинам, лишаются права на получение вознаграждения за общие результаты работы по итогам Периода.

6. Стаж работы, учитываемый при выплате вознаграждения.

В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения за общие результаты по итогам работы предприятия входит:

- время непрерывного стажа работы на предприятии;
- время работы на предприятиях системы жилищно-коммунального хозяйства, с которых работник был принят на работу в порядке перевода;
- время обучения на курсах подготовки, переподготовки и повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия;
- время работы на выборных должностях, если такому периоду предшествовала и за ним следовала работа на государственном предприятии «Единый информационный расчетно-кассовый центр»;
- время срочной службы в Вооруженных силах Республики Беларусь, если до призыва предшествовала и за ним непосредственно следовала работа на

государственном предприятии «Единый информационный расчетно-кассовый центр»;

#### 7. Определение заработка для начисления вознаграждения

Заработная плата для выплаты вознаграждения по итогам работы предприятия состоит:

- заработная плата, начисленная работникам на основе часовых и месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;
- заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам, с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;
- суммы индексации заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги;
- оплата труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата до среднего заработка при переводе и перемещении работника на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу;
- доплата работникам до уровня минимальной заработной платы установленной законодательством Республики Беларусь;
- оплата по среднему заработку при временном переводе работника по производственной необходимости на другую работу;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполнения работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплаты и надбавки за вредность, классность, руководство бригадой, за работу в ночное время, за профессиональное мастерство рабочим, сложность и напряженность работ, высокие достижения в труде служащим, за стаж в отрасли;
- премии за основные результаты хозяйственной деятельности;

Не учитывается при исчислении заработка для начисления вознаграждения следующие выплаты:

- вознаграждение по итогам работы за предыдущий Период;
- оплата за время простоев;
- оплата за время нахождения в трудовом и учебном отпуске;
- пособие по временной нетрудоспособности;
- оплата за сверхурочные часы, праздничные и выходные дни, за льготные часы подросткам и кормящим матерям;
- выходное пособие при увольнении;
- денежная помощь (компенсация), выплачиваемая работникам на питание, проезд и другое;
- единовременная материальная помощь (денежная компенсация), выплачиваемая работникам;
- вознаграждение к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям (включая стоимость подарков и материальная помощь);
- единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;



- премии по соревнованиям;
- премии за изобретение, за содействие рационализаторам, за экономию электроэнергии, топлива, материалов.

#### 8. Определение размеров вознаграждения.

Размер вознаграждения за общие результаты и итоги работы предприятия рассчитывается отдельному работнику по установленной шкале в соответствии с начисленной работнику заработной платой и с учетом продолжительности непрерывного стажа на предприятии в пределах средств, выделенных на эти цели в целом по предприятию.

| Непрерывный стаж работы на предприятии | Коэффициенты |
|----------------------------------------|--------------|
| до 3-х лет                             | 0,5          |
| от 3-х до 4-х лет                      | 0,7          |
| от 4-х до 5-ти лет                     | 0,8          |
| от 5-ти лет и более                    | 1,0          |

#### 9. Вознаграждение может быть повышено:

- работникам, особо отличившимся в труде;
- работникам, удостоенным правительственных наград в текущем году;
- работникам, награжденным Почетной грамотой в текущем году;
- лучшим по профессии;
- работникам, которым объявлена благодарность;
- рационализаторам и изобретателям.
- работникам, принимающим активное участие в общественной жизни;

10. Вознаграждение может быть уменьшено, либо не выплачивается полностью в случае совершения работником в соответствующий Период:

- прогула – до 100 процентов;
- употребление спиртных напитков на рабочем месте – до 100 процентов;
- дисциплинарного проступка, в результате чего к работнику применено дисциплинарное взыскание – до 10 процентов (замечание – 5 процентов, выговор – 10 процентов);

- производственных упущений – до 50 процентов (недобросовестное отношение к исполнению трудовых обязанностей, нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины).

Полное или частичное лишение работников вознаграждения по итогам работы за соответствующий Период оформляется приказом руководителя предприятия.

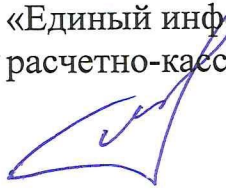
Начальник СЭА



Е.Ю.Роговская

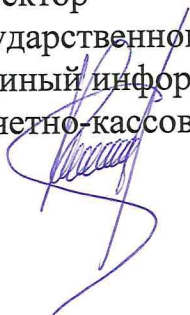
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

 К.А.Косило

### НОРМЫ

#### **выдачи моющих средств в государственном предприятии «Единый информационный расчетно-кассовый центр»**

Установить для работников предприятия норму бесплатной выдачи  
сmyвающих и обезвреживающих средств в следующих размерах:

– для рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений,  
для уборщика помещений (служебных) – 400 грамм мыла или аналогичных по  
действию сmyвающих средств в месяц.

Ведущий инженер



Н.А.Пахутко



Приложение № 11  
к коллективному договору  
Раздел «Охрана труда»

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

## УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам  
государственного предприятия «Единый информационный расчетно-  
кассовый центр»**

| №<br>п/<br>п | Код профес-<br>сии,<br>должности<br>по ОКРБ<br>014-2017 | Наименова-<br>ние<br>профессии,<br>должности                                           | Наименование<br>средств<br>индивидуальной<br>защиты                                                                    | Классификация<br>(маркировка)<br>средств<br>индивидуально<br>й защиты по<br>защитным<br>свойствам | Сроки<br>носки<br>в<br>месяцах |
|--------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1            | 2                                                       | 3                                                                                      | 4                                                                                                                      | 5                                                                                                 | 6                              |
| 1            | 7119-011                                                | Рабочий по<br>комплексном<br>у<br>обслуживани<br>ю и ремонту<br>зданий и<br>сооружений | Костюм<br>хлопчатобумажный (куртка<br>хлопчатобумажная и<br>полукомбинезон<br>хлопчатобумажный)                        | ЗМи                                                                                               | 12                             |
|              |                                                         |                                                                                        | Ботинки кожаные                                                                                                        | З                                                                                                 | 12                             |
|              |                                                         |                                                                                        | Головной убор из х/б ткани                                                                                             | Ми                                                                                                | 12                             |
|              |                                                         |                                                                                        | Рукавицы<br>комбинированные                                                                                            | Ми                                                                                                | До износа                      |
|              |                                                         |                                                                                        | Перчатки трикотажные                                                                                                   | Мп                                                                                                | До износа                      |
|              |                                                         |                                                                                        | При работе на высоте дополнительно:                                                                                    |                                                                                                   |                                |
|              |                                                         |                                                                                        | Каска защитная                                                                                                         | ЗП                                                                                                | Дежурная                       |
|              |                                                         |                                                                                        | Пояс предохранительный<br>лямочный                                                                                     | ЗП                                                                                                | Дежурная                       |
|              |                                                         |                                                                                        | В холодное время года на наружных работах дополнительно:                                                               |                                                                                                   |                                |
|              |                                                         |                                                                                        | Сапоги кирзовые<br>утеплённые (валяная обувь<br>на резиновой подошве)                                                  | Тн 20                                                                                             | 24                             |
|              |                                                         |                                                                                        | Костюм из<br>хлопчатобумажной ткани<br>на утепляющей прокладке<br>(куртка хлопчатобумажная<br>на утепляющей прокладке) | Тн                                                                                                | 36                             |

|   |          |                   |                                                                      |                |           |
|---|----------|-------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|
|   |          |                   | Перчатки зимние двупалые                                             | Тн             | До износа |
| 1 | 2        | 3                 | 4                                                                    | 5              | 6         |
| 2 | 9112-001 | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный                                               | ЗМи            | 12        |
|   |          |                   | Перчатки трикотажные                                                 | Ми             | До износа |
|   |          |                   | Перчатки резиновые                                                   | Вн             | До износа |
|   |          |                   | При влажной уборке помещений дополнительно:                          |                |           |
|   |          |                   | Полусапоги резиновые<br>(галоши резиновые, туфли<br>цельнорезиновые) | В              | 12        |
|   |          |                   | Перчатки резиновые                                                   | Бу<br>Вн<br>Бм | До износа |
|   |          |                   | При уборке туалетов дополнительно:                                   |                |           |
|   |          |                   | фартук прорезиненный с<br>нагрудником                                | Бм             | 12        |
|   |          |                   | Перчатки резиновые                                                   | Вн             | До износа |

Ведущий инженер



Н.А.Пахутко



Приложение № 13  
к коллективному договору  
Раздел «Материальная  
ответственность  
работников»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

А.М.Фабричных

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
государственного предприятия  
«Единый информационный  
расчетно-кассовый центр»

К.А.Косило

**Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых  
работниками, с которыми Нанимателем заключаются письменные  
договоры о полной индивидуальной материальной ответственности**

1. Главный бухгалтер.
2. Начальники структурных подразделений (отдел, сектор, РСЦ и т.п.).

Специалист по кадрам

И.В.Ульяненко