

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между первичной профсоюзной организацией работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и учреждением образования «Белорусский государственный экономический университет» на 2023-2026 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – Профком, ППО работников, Университет соответственно) и Университетом в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь» и другими законодательными актами Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканским объединением нанимателей и профсоюзов на 2019 - 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы) (далее – Генеральное соглашение), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 - 2022 годы (продлено на 2022-2025 г.) (далее – Соглашение) на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета, филиалов и иных обособленных подразделений.

2. Договор является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений, а также определяет трудовые и социальные гарантии (далее – гарантии) работникам университета.

3. Сторонами настоящего Договора (далее Стороны) являются Профком ППО работников (далее - Профком) и Университет (далее - Наниматель), который признает Профком полномочным представителем ППО работников при проведении коллективных переговоров.

4. Договор не препятствует установлению дополнительных по сравнению с ним и действующим законодательством Республики Беларусь, Генеральным соглашением и Соглашением гарантий и компенсаций за счет средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами (далее внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

Порядок участия и учета мнения Профкома при решении вопросов работников (согласование с Профкомом проектов решений) на основании его представлений при участии его представителей в разработке проектов решений определяются Договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

5. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников - членов ППО Профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов ППО Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены Договором.

Работники Университета, не являющиеся членами ППО Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые ППО Профсоюза.

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматриваются другой Стороной в двухнедельный срок.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к настоящему Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей организаций, работников структурных подразделений университета, цеховых профсоюзных организаций.

Изменения и (или) дополнения подписываются представителями Сторон после одобрения Нанимателем и Профкомом.

7. Стороны обязуются:

7.1. Принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. В течение срока действия Договора при условии его выполнения Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

7.3. Требования о проведении переговоров о заключении Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за 2 месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать 1 месяц.

7.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3 лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Нанимателя и Профкома.

7.5. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения статуса) Сторон настоящего Договора права и обязанности сторон сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не предусмотрено законодательством.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

7.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются на профсоюзной конференции университета, доводятся до сведения структурных подразделений университета и членов ППО работников.

7.7. При заключении и исполнении Договора руководствоваться следующими принципами социального партнерства:
равноправие сторон;

- соблюдение норм законодательства;

- полномочность принятия обязательств;
 - добровольность принятия обязательств;
 - учет реальных возможностей по принятию обязательств;
 - обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
 - отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирования Сторон об изменении ситуации.

8. Наниматель представляет настоящий Договор, изменения и (или) дополнения к нему для регистрации в администрацию Заводского района г. Минска в месячный срок после подписания его Сторонами и размещает на сайте университета.

9. В целях реализации настоящего Договора Наниматель доводит его текст, изменения и (или) дополнения к нему до структурных подразделений университета, а Профком - до цеховых профсоюзных организаций для его реализации.

10. Наниматель обязуется:

10.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений в существующие условия оперативно доводить их до сведения и для применения в работе руководителей структурных подразделений и работников, проводить семинары (совещания) по разъяснению их содержания и порядка их введения с участием представителей Профкома.

10.2. Своевременно проводить индексацию заработной платы работников университета в соответствии с законодательством.

10.3. Осуществлять ежемесячную выдачу расчетных листков в разрезе всех видов оплаты труда.

10.4. Включать в трудовые договоры (контракты) условия о всех видах доплат, надбавок к окладу, предусмотренных законодательством и Договором по конкретной должности.

10.5. Производить стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи работникам на основании приказов нанимателя, согласованных с Профкомом.

11. Профком обязуется:

11.1. Принимать участие в разработке проектов документов, которые касаются условий, организации и нормирования оплаты труда, добиваться выполнения законных прав и интересов работников университета.

11.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма, проводить семинары по их изучению.

11.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, об охране труда в

университете, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также по вопросам деятельности ППО работников. О результатах информировать Нанимателя.

11.4. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов ППО работников, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов ППО работников обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

11.5. Консультировать работников Университета по вопросам нормирования и оплаты труда.

11.6. При необходимости публиковать в газете «Экономист» и размещать на сайте университета разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий труда.

12. Наниматель и Профком обязуются:

12.1. Анализировать полноту бюджетного финансирования университета, социально-экономическое положение работников. На основании результатов анализа вносить предложения Министерству образования, Профсоюзу.

12.2. Использовать средства, предназначенные для материального стимулирования и социальной поддержки работников, по результатам хозяйственной деятельности на премирование, проведение оздоровительных мероприятий, в том числе проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий.

12.3. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников университета.

12.4. Добиваться снижения документооборота.

13. Стороны пришли к соглашению:

13.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

13.2. Материальное стимулирование труда работников университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников. Положение утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзной конференции и является неотъемлемой частью Договора.

13.3. Оказывать работникам и внутренним совместителям университета материальную помощь в размере, предусмотренном настоящим Договором.

Порядок оказания работникам одноразовой материальной помощи и ее размеры регулируются Положением, которое прилагается к Договору.

Материальная помощь Нанимателю оказывается на общих основаниях.

13.4. Внебюджетные средства, остающиеся в распоряжении Нанимателя, направляются в соответствии с законодательством на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера и расходуются по согласованию с Профкомом.

13.5. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается ежегодным приказом Нанимателя о нормах времени для расчета объема учебной работы и может устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и настоящим Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с учебными планами специальности, графиком образовательного процесса обучающихся, утвержденными приказом Нанимателя, а также с учетом законодательства, ПВТР, настоящим Договором и согласовывается с профсоюзными бюро факультетов и иных структурных подразделений, осуществляющих общеобразовательную деятельность.

Графики работ (сменности), должностные (рабочие) инструкции согласовываются с профсоюзными бюро, профгруппами (находящимся на профсоюзном обслуживании в Профкоме) соответствующего подразделения.

13.6. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется ежегодным приказом Нанимателя о нормах времени для расчета объема учебной работы по согласованию с Профкомом.

Наниматель, при наличии возможности, организывает замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава.

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном настоящим Договором.

13.7. Суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников университета вводится ПВТР БГЭУ в установленном законодательством порядке по согласованию с Профкомом.

13.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства)

оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом настоящим Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

13.9. Наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Наниматель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы после вузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

13.10. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

13.11. Работнику, получающему доходы из внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя, возмещение потерь от инфляции осуществляется в соответствии с Законом «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

13.12. Выплату заработной платы штатным работникам и совместителям производить регулярно, два раза в месяц:

- аванс 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

Выплату пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет производить регулярно, 20 числа текущего месяца.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата должна производиться накануне.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее 2 недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении законодательства, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

13.13. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

13.14. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

13.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность, установленную статьей 465 Трудового кодекса и подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 58, 1/512).

13.16. Установить следующие, дополнительные по сравнению с Соглашением и законодательством, гарантии по условиям оплаты труда отдельных категорий работников:

13.16.1. Руководителям структурных подразделений Университета, не имеющих статуса факультета, филиала, института повышения квалификации, научно-исследовательского института, но включающих в свой состав кафедры, устанавливать оклад, соответствующий окладу, предусмотренному для должности декана факультета (при наличии у руководителя ученой степени и (или) ученого звания).

13.16.2. Руководителям структурных подразделений Университета, в состав которых входит не менее 4 отделов, а количество полных штатных единиц специалистов и служащих составляет не менее 25 ставок, устанавливать за счет внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя, оклад, соответствующий окладу, предусмотренному для должностей начальников центров.

13.17. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и Профкома.

13.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьёй 69 Трудового кодекса.

13.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.20. Обеспечивать в организациях системы Министерства объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

13.21. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Договором, соответствующими положениями, которые утверждаются Нанимателем по согласованию Профкомом после их одобрения на профсоюзной конференции организации и являются неотъемлемой частью Договора.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором и соответствующими положениями.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Наниматель может устанавливать ежемесячные выплаты из внебюджетных средств в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

13.22. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств осуществляется в соответствии с настоящим Договором по согласованию с Профкомом.

13.23. Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

13.24. Наниматель совместно с Профкомом постоянно проводит анализ уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

14. Наниматель обязуется:

14.1. Проводить консультации для руководителей структурных подразделений Университета, затрагивающие вопросы трудового законодательства, порядок заключения Договора и ответственности за его выполнение. Включать соответствующие темы в планы проведения занятий со всеми работниками.

14.2. Оперативно доводить до сведения всех руководителей структурных подразделений и начальников служб Университета информацию об изменениях и дополнениях, внесенных в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

14.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников университета, их правовое и экономическое положение, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке указанных актов.

14.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Профкомом) проекты приказов, инструктивные письма, другие документы нанимателя, касающиеся вопросов и условий организации, нормирования, оплаты и охраны труда, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Соглашения и Договора.

14.5. При проведении социологических опросов в Университете по взаимной договоренности с Профкомом включать вопросы, касающиеся социально-экономического положения работников.

15. Профком обязуется:

15.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов ППО работников, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

15.2. Осуществлять в установленном законом порядке силами уполномоченных представителей Профкома общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в Университете.

15.3. Оказывать помощь профсоюзным бюро, профорганизаторам и руководителям структурных подразделений в изучении работниками Университета законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах.

15.4. Принимать участие в правовой экспертизе проектов приказов Нанимателя и других локальных правовых актов Университета по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников.

15.5. Содействовать Нанимателю в мероприятиях, направленных:

- на выполнение производственных заданий, установленных объемов работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, а также на достижение целевых показателей по энергосбережению;
- на соблюдение производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережное отношение к имуществу Университета;
- на выполнение правил и норм по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

16. Стороны пришли к соглашению:

16.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников Университета, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

16.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, собраниях и других мероприятиях, которые проводятся Сторонами и касаются социально-экономических и профессиональных интересов работников университета, представителей другой Стороны с правом решающего голоса.

16.3. Приказы по вопросам изменения оплаты, нормирования, охраны труда, производственных и профессиональных интересов работников Университета издаются и принимаются по согласованию с Профкомом.

16.4. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати

лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

Указанные дни, предоставляемые родителям по уходу за детьми, не суммируются и не переносятся.

16.5. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

16.6. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, при наличии производственных возможностей.

16.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение календарного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, по заявлению работника предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования отпуск без сохранения заработной платы.

16.8. Предоставлять работникам Университета возможность проходить санаторно-курортное лечение.

16.9. По письменному заявлению работника предоставлять ему социальный отпуск продолжительностью до 3 календарных дней без сохранения заработной платы в случае:

- смерти родных: деда, бабушки, внука, внучки, братьев и сестер работника;
- свадьбы детей работника.

16.10. Наниматель вправе по согласованию с Профкомом предоставлять работникам в течение календарного года отпуск (отпуска) без сохранения заработной платы, предусмотренный статьей 190 Трудового кодекса, общая продолжительность которого (которых) превышает 30 календарных дней, но составляет не более 180 календарных дней.

16.11. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава в случае истечения в период летних каникул отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - до начала учебного года.

16.12. По согласованию с Профкомом в связи с документально подтвержденной необходимостью:

- работы над диссертацией, написания учебников;
- ухода за заболевшим ребенком в возрасте до 14 лет;
- сдачи экзаменационных, лабораторно-экзаменационных установочных сессий, государственных, кандидатских экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), если продолжительность указанных мероприятий, установленная учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, превышает

продолжительность отпусков, предусмотренную статьей 216 Трудового кодекса;

- прохождения санаторно-курортного лечения в период, не совпадающий с трудовым отпуском;
- отсутствия на работе по иным причинам, носящим уважительный характер.

17. По письменному заявлению работника ему предоставляется социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения среднего заработка. Социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера (без права разделения на части) предоставляется при возникновении следующих обстоятельств:

- вступление в брак - продолжительностью 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, супруги) - продолжительностью 3 календарных дня.

18. Помимо категорий работников, указанных в части второй статьи 166 Трудового кодекса, разрешить Нанимателю предоставлять трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения 6 месяцев по желанию работников, задействованных в весенне-летний период проведения централизованного тестирования (за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава).

19. Предоставлять очередной трудовой отпуск по желанию работника (кроме оснований, установленных статьей 168 Трудового кодекса):

- супругам, работающим в Университете, по их заявлению – одновременно;
- одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет, в удобное для них время.
- работникам из числа профессорско-преподавательского состава отработавшим до окончания учебного года менее 6 месяцев - в течение первого рабочего года (в летнее время) пропорционально его отработанной части.

20. Трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

21. Не планировать в июле и августе выполнение учебной, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы работниками из числа профессорско-преподавательского состава подразделений переподготовки кадров и повышения квалификации, которым в указанные месяцы предоставляется трудовой отпуск, предусмотрев для них

возможность осуществлять учебно-методическую работу в этот период вне Университета.

22. Помимо оснований, установленных статьей 171 Трудового кодекса, трудовой отпуск подлежит обязательному переносу по просьбе работника-совместителя (внутреннего) в случае, если отпуск по основной работе не использован.

23. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем может предоставляться в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяться к отпуску за следующий рабочий год либо компенсироваться в денежной форме.

24. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической нагрузки в случае если педагогическая нагрузка устанавливается свыше нормы, определенной ежегодным приказом ректора о нормах времени расчета объема учебной работы, разряд, установление или отмена неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам, судами.

25. Работники Университета имеют право на получение от Нанимателя правовой информации и консультаций, касающихся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по заявлению получать такую информацию в письменном виде в сроки, установленные законодательством.

26. Установить, что трудовой распорядок университета определяется, в том числе и настоящим Договором.

27. Работники Университета обязуются соблюдать трудовую дисциплину.

28. В Университете применяются следующие виды поощрения:

Нанимателем по согласованию с Профкомом:

- объявление благодарности;
- выдача единовременной премии;

- награждение ценным подарком;
- награждение грамотой;
- награждение Почетной грамотой с выдачей единовременной премии в установленном размере;

- присуждение звания «Почетный профессор БГЭУ».

Нанимателем совместно с Профкомом:

- представление к наградам Министерства образования;
- представление к наградам Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь и Национального Собрания Республики Беларусь.

29. Штатных работников в случае производственной необходимости, как правило, проработавших в Университете не менее одного года, Наниматель может с их согласия направить на обучение (в том числе и с отрывом от производства) и производить оплату по любым формам их обучения, а также выплату стипендий при условии заключения трехстороннего договора на обучение. Расходы на эти цели производятся за счет внебюджетных средств остающиеся в распоряжении Нанимателя.

Работник считается направленным на обучение (в том числе с отрывом от производства) при наличии соответствующего приказа, и Наниматель выступает стороной в договоре об обучении, заключенном с учреждением образования.

30. Гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса предоставляются работникам, успешно осваивающим содержание общеобразовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании); при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

Предоставление указанных гарантий иным категориям работников, совмещающих работу с обучением, может производиться только при наличии и на основании договора о гарантиях в связи с обучением (являющимся неотъемлемой частью трудового договора), заключенным между работником и Нанимателем, в случае его отсутствия могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

31. Выдавать разовую премию в размере до 30 базовых величин по заявлению штатного работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Выдавать разовую премию в размере до 10 базовых величин по заявлению штатного работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

32. Содействовать организации работы общественного объединения ветеранов Университета, при наличии средств финансировать проведение его мероприятий, приглашать ветеранов к участию в проводимых в университете воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

Включать в список общественного объединения ветеранов работников, оформивших пенсионное обеспечение в университете, состоящих (по личным заявлениям) в общественном объединении ветеранов университета и на учете в ППО работников Университета.

Координировать ведение совместного учета ветеранов войны и труда, оказание им необходимой помощи.

33. Наниматель (на основании заявления либо по заявке руководителя подразделения) на безвозмездной основе выделяет транспорт для организации похорон штатного работника Университета (членов его семьи), а также бывшего работника, ушедшего на пенсию из Университета и состоящего на учете в ППО работников Университета.

Все расходы осуществляются за счет внебюджетных средств.

34. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки выполнения законодательства о труде в Университете с последующим рассмотрением на совместном заседании Нанимателя и Профкома.

35. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в Университете, определяется Перечнем, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом, который является неотъемлемой частью Договора. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете университета на оплату труда.

36. Проводить согласованную политику по экономии всех видов энергии, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

37. Наниматель обязуется:

37.1. Не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, своевременно перепрофилировать прежние и создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров, их трудоустройству.

37.2. Уведомлять Профком не позднее чем за 3 месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации структурных подразделений Университета, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При этом осуществлять сокращения штатных единиц только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

38. Профком обязуется:

38.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

38.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (не более 1 года).

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора, в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

39.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в ст. 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре работникам:

- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в организации;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Университете;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссии по трудовым спорам;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту).

39.3. В период срока предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата (численности) разрешать ему отсутствовать на рабочем месте для самостоятельного поиска работы один день в неделю без оплаты, а по договоренности с Нанимателем с сохранением заработной платы.

39.4. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

39.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в Университет при появлении вакансий.

39.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

Установить работникам, с которыми заключены контракты, дополнительный поощрительный отпуск минимальной продолжительностью один календарный день.

39.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

39.8. Установить, что:

39.8.1. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

39.8.2. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

39.8.3. Продление, заключение контрактов с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, осуществляется с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторыми третьим пункта 3

261²

части первой статьи Трудового кодекса.

39.8.4. Заключение (продление) новых контрактов с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий

профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет осуществляется на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракт дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторыми третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

39.8.5. Заключение новых контрактов с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, осуществляется на срок пять лет.

39.8.6. С преподавателями, избранными по конкурсу, имеющими научную квалификацию (ученую степень, звание), соответствующую наиболее высоким квалификационным требованиям, предъявляемым законодательством по замещаемой должности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт заключается (продлевается) на пять лет. В случае, если контракт заключен на срок менее чем на 5 лет, Наниматель имеет право продлить его на срок избрания по конкурсу либо вновь объявить конкурс.

39.8.7. Стороны, заключившие контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждают другую сторону при решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

39.8.8. Контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины продлеваются в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

Под работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, понимаются работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

39.8.9. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, который согласован, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- в случае назначения пенсии по возрасту, по инвалидности, социальной пенсии за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой;
- в случае переезда работника для постоянного проживания в другой населенный пункт;
- в случае зачисления в учреждение образования на дневную форму получения образования;
- в период предупреждения об увольнении по сокращению штатов (численности);
- в случае ухудшения здоровья, препятствующего выполнению работы, что подтверждается заключением МРЭК;
- в случае документально подтвержденной необходимости ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками (отец, мать, муж, жена, дети);
- в случае ухода за детьми в возрасте до 14 лет;
- перевода одного из супругов проходящего военную службу в государственных органах (военнослужащие, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям) к новому месту военной службы.

39.9. В целях улучшения правового положения работников Университета, переведенных на контрактную форму найма, по сравнению с трудовым законодательством и Соглашением:

39.9.1. Председателю ППО работников или уполномоченным им лицам участвовать в заключении контрактов с работниками путем согласования бланков контрактов, предлагаемых к заключению (продлению).

39.9.2. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

39.9.3. По заявлению работника прекращать контракт в день истечения его срока по соглашению сторон (пункт первый части второй статьи 35 Трудового кодекса).

39.10. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом, другими нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, Соглашением и (или) настоящим Договором, являются недействительными.

39.12. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, настоящим Договором, ПВТР, действующими в Университете.

39.11. При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем Профкома.

39.12. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала Университета, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

Разработать программу развития кадрового потенциала университета, включив в нее вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

39.13. Соблюдение порядка увольнения и гарантий для отдельных категорий работников могут быть обеспечены Нанимателем при предоставлении работником документов, подтверждающих его право на соответствующие гарантии.

39.14. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторыми третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

39.15. Не допускать привлечение работников Университета и его филиалов к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, положениями о структурных подразделениях и иными локальными правовыми актами Университета.

39.16. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины

и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

5. ОХРАНА ТРУДА

40. Наниматель обязуется:

40.1. Ежегодно совместно с Профкомом подводить итоги работы университета по соблюдению охраны труда и выполнению требований руководства по системе управления охраной труда, разработанного с учетом «Рекомендаций по разработке системы управления охраной труда в организации», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 108 от 30.12.2019.

40.2. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования.

40.3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

40.4. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.

40.5. Обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

40.6. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

40.7. Не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда.

40.8. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда.

40.9. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.

40.10. Обеспечивать выдачу работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных

с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

40.11. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда.

40.12. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

40.13. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

40.14. Осуществлять в университете контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

40.15. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случае и порядке, предусмотренных законодательством.

40.16. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

40.17. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в университете и структурных подразделениях.

40.18. Применять методы стимулирования руководителей всех уровней и самих работников за исполнение обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

41. Профком обязуется:

41.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в структурных подразделениях университета, добиваться необходимых льгот и компенсаций для сотрудников.

41.2. Защищать интересы и законные права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

41.3. Не реже 1 раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние травматизма и уровень профессиональных заболеваний в университете, полноту предоставления предусмотренных

законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

41.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

41.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов ППО работников, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

41.6. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

41.7. Ежегодно принимать участие в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

41.8. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Профсоюз с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда Профсоюза.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Уполномоченные представители Профкома в установленном порядке осуществляют во всех подразделениях университета общественный контроль за выполнением законодательства о труде, норм и правил по охране труда, исполнением работниками требований безопасности труда непосредственно в трудовых коллективах и на существующих рабочих местах.

42.2. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда.

42.3. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей Профкома в структурные подразделения университета и его филиалов для проведения мониторинга за соблюдением законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

42.4. Периодически (1 раз в полугодие) на заседании Профкома с участием представителя Нанимателя рассматривать состояние охраны труда в университете.

42.5. Проводить все виды инструктажей, обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

42.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, пожаров на производстве и других чрезвычайных происшествий, выявлять причины, приведшие к ним, и принимать меры по их устранению.

42.7. Работники Университета оказывают содействие и сотрудничают с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещают своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо, уполномоченное Нанимателем, о неисправности оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

42.8. Предусматривать выделение денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда за счет внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя.

Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

42.9. Проводить совместные семинары по охране труда представителей структурных подразделений университета, Профкома и бюро охраны труда университета.

42.10. В целях профилактики производственного травматизма Профкому во взаимодействии с Нанимателем проводить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

42.11. Постоянно осуществлять контроль:

42.11.1. За предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными условиями труда; при необходимости оказывать методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

42.11.2. Выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

42.12. Оказывать содействие в обучении работников, избранных общественными инспекторами по охране труда.

42.13. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда за активную работу по итогам года в размере 1-ой базовой величины.

42.14. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 ст.42 ТК Республики Беларусь, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

42.15. Выплачивать из средств Нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

42.16. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ) университета и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

42.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

43. Наниматель обязуется:

43.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающих, а также членов их семей и детей.

43.2. Обеспечить эксплуатацию спортивных и культурно-бытовых помещений в свободное от занятий время с целью оздоровления работников университета и членов их семей.

43.3. Оказывать содействие в предоставлении автотранспорта для выездов участников художественной самодеятельности, туристических и других досуговых поездок бесплатно, согласно разработанным и утвержденным Нанимателем и Профкомом планам.

43.4. Отчислять ППО работников денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды

здорового образа жизни, , туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей, в размере не менее 0,15 процентов от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии, ежемесячно.

43.5. При заключении договора добровольного страхования на оказание медицинских услуг, компенсировать штатным (основным) работникам университета, членам ППО работников расходы в размере 5-ти базовых величин. Оплату производить за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета при их наличии.

44. Профком обязуется:

44.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников университета, в том числе на базе предприятий УП «Белпрофсоюзкурорт», ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов ППО работников и их детей.

44.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников университета.

44.3. Оказывать помощь Нанимателю в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

44.4. Частично компенсировать (в размере 50 %) стоимость абонементов в бассейн Университета (16 посещений в течение календарного года) для членов ППО работников, при наличии средств финансирования.

44.5. Практиковать организацию экскурсий для работников Университета – членов ППО работников по Республике Беларусь с 50 % оплатой (для цеховых профсоюзных организаций) при наличии средств финансирования.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Содействовать выделению из внебюджетных средств дополнительных ассигнований на содержание университета, финансирование мероприятий, предусмотренных Договором, выплаты социального характера (оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок и др.) работникам университета.

Оказание материальной помощи работнику в связи с тяжелым материальным положением осуществляется на основании его заявления.

45.2. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Университета.

45.3. Содействовать развитию художественной самодеятельности работников Университета.

При наличии у университета средств оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

45.4. Содействовать организации работы Совета общественного объединения ветеранов Университета, проведению ему мероприятий. Приглашать ветеранов войны и труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в университете.

45.5. Содействовать закреплению ветеранов Университета за структурными подразделениями, в которых они работали и с которыми утратили связь.

45.6. Координировать работу организаций университета по ведению ими учета ветеранов университета, оказанию им необходимой помощи.

45.7. Для неработающих пенсионеров, бывших работников Университета, уволившихся на пенсию из Университета, состоящих на учете в общественном объединении ветеранов Университета и профсоюзном учете в ППО работников, сохранять право на оздоровление.

45.8. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Университета.

45.9. Обеспечивать в пунктах общественного питания наличие в меню щадящих блюд.

45.10. Осуществлять регулярный контроль за работой пунктов общественного питания с целью обеспечения надлежащих санитарных условий, высокого качества готовой пищи и высокой культуры обслуживания.

45.11. Включать в состав комиссии Университета по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников - представителей Профкома.

45.12. В целях укрепления кадрового потенциала осуществлять постановку на учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

45.13. Внутриуниверситетский учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ведут работники, назначенные приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

45.14. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределения жилой площади, в том числе служебного жилья, производить совместным решением Сторон в соответствии с действующим законодательством,

настоящим Договором и критериями, прилагаемыми к настоящему Договору (Приложение № 19). Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

Ежегодно, в соответствии с действующим законодательством, уточнять данные, являющиеся основанием для сохранения права работников состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий. Непредставление работником запрашиваемых данных влечет за собой снятие с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий.

45.15. Работников, обеспеченных жильем площадью более норматива общей площади на члена семьи, но не более 1 м² общей площади дополнительно на 1 человека, признавать нуждающимися в улучшении жилищных условий только при наличии непрерывного стажа основной работы в БГЭУ, превышающего 15 лет, и высоких достижений в работе.

45.16. В целях укрепления кадрового потенциала университета первоочередное право на получение жилья из общего списка нуждающихся в улучшении жилищных условий имеют высококвалифицированные научно-педагогические работники и специалисты. Для этих целей в фонд Нанимателя передается 20 % строящихся (получаемых) квартир.

45.17. Работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих ученую степень доктора наук и звание профессора, обеспеченных жильем площадью более норматива общей площади на члена семьи, но не более 1 м² общей площади дополнительно на 1 человека, признать нуждающимися в улучшении жилищных условий при наличии высоких достижений в работе.

45.18. Осуществлять непосредственно после приема на работу в БГЭУ постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий иногородних выпускников аспирантуры и докторантуры дневной формы обучения, распределенных на работу в университет.

45.19. Предоставление жилой площади при условии ее выделения осуществлять в соответствии со списком очереди на основании утвержденных критериев.

45.20. Проводить спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.

45.21. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их

санаторно-курортного лечения. На эти цели могут выделять необходимые денежные средства.

45.22. Председатель Профкома или его заместители включаются в состав ректората, Совета университета, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам, касающимся работников.

Представители Профкома включаются в составы создаваемых в университете комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители Профкома для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

45.23. Осуществлять меры морального и материального стимулирования работников университета:

- ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом;
- активно участвующих в культурных мероприятиях и художественном творчестве.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

46. Наниматель обязуется:

46.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав ППО работников по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

46.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами ППО работников в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в структурных подразделениях университета, а также по итогам мониторингов, проведенных Профкомом, и принимать в установленном порядке необходимые меры.

47. Профком обязуется:

47.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда, социального страхования, заработной платы.

47.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам ППО работников из профбюджета в установленном порядке в соответствии с

утвержденной сметой, как правило, на основании личного заявления члена ППО работников.

47.3. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов ППО работников.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению ППО работников университета.

48.2. Использовать информационные системы Университета для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в Университете условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

48.3. Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу (для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации), затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

48.4. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором. Им предоставляется один час в неделю для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

48.5. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя или равноценная работа (должность).

48.6. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени ППО работников.

48.7. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

48.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов ППО работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»,

Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счет Профкома.

48.9. Предоставлять Профкому на основании Договора, действующего в Университете, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

48.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

- работников Университета, избранных в состав Профкома университета, председателей профсоюзных бюро и профгруппиров, находящихся на профсоюзном обслуживании в Профкоме и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома - только с согласия Профсоюза;

- работников Университета, избранных в вышестоящие профсоюзные органы и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

- работников Университета, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов ППО работников, уполномоченных вести переговоры по Договору, а также избранных общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде допускается с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8—11 статьи 42 Трудового кодекса с работниками, указанными в части первой настоящего подпункта производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

48.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, указанных в подпункте 7.3.7. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

48.12. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока исполнения ими полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

48.13. Освобожденные (штатные) работники ППО работников являются равноправными членами коллектива работников университета и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

48.14. Не допускать увольнения по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы Министерства или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. При изменении формы собственности и преобразовании в процессе приватизации организаций проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

49.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за университетом, допускаются с уведомления Профкома.

50. Профком обязуется:

50.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в университете, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов профсоюза.

50.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

50.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

51. Каждая из сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

52. Наниматель обязуется:

52.1. В процессе осуществления контроля за деятельностью структурных подразделений университета анализировать ход выполнения на местах настоящего Договора.

53. Профком обязуется:

53.1. Изучать практику социального партнерства в структурных подразделениях университета, реализацию настоящего Договора на местах, обобщать лучший опыт, с его учетом вносить соответствующие предложения по совершенствованию настоящего Договора.

54. Стороны пришли к соглашению:

54.1. Довести текст настоящего Договора до структурных подразделений Университета, цеховых профсоюзных организаций, содействовать его реализации на местах.

Обеспечить в каждом структурном подразделении Университета обязательное ознакомление с настоящим Договором всех работников, в том числе впервые принимаемых на работу.

54.2. Совместно контролировать выполнение Договора. Проводить необходимые проверки не менее двух раз в год. Результаты проверок оформлять соответствующим актом.

54.3. Выполнение Договора по итогам полугодия рассматривать на совместном заседании Ректората и Профкома.

Наниматель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на профсоюзной конференции Университета не реже двух раз в год.

54.4. Контроль за промежуточным ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении,

осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам Университета, которому Сторонами предоставляется вся необходимая информация.

54.5. Каждая из сторон обеспечивает присутствие своих уполномоченных представителей на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с Договором, а также представляет друг другу необходимые материалы и документы по этим вопросам.

54.6. Представление одной из Сторон информации о недостатках при выполнении настоящего Договора предполагает рассмотрение ее противоположной Стороной в двухнедельный срок и мотивированный ответ в письменной форме.

54.7. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

54.8. За невыполнение обязательств Договора должностные лица Университета и ППО работников несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

При этом представление о наложении дисциплинарных взысканий направляется в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив о принятых мерах в месячный срок.

54.9. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать 1 месяц.

55. Включить в Договор следующие приложения:

- положение об оплате труда работников БГЭУ (приложение № 1);
- положение о единовременной выплате на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 2);
- положение о материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 3);
- положение о надбавке за характер труда педагогическим работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 4);
- положение о премировании работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 5);

- положение об установлении надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 6);
- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (приложение № 7);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком в профилактических целях (приложение № 8);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение дерматологическими средствами (приложение № 9);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, дающих право на обеспечение смывающими средствами (приложение № 10);
- перечень должностей (профессий) работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (приложение № 11);
- перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях (приложение № 12);
- перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную) (приложение № 13);
- примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми университетом могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение № 14);
- примерный перечень работ в университете, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность (приложение № 15);
- перечень категорий работников на период отсутствия, которых требуется выполнение их обязанностей с оплатой труда (приложение № 16);
- дополнение к Договору по центру «Торговый комплекс БГЭУ» (приложение № 17);
- положение о «Звании Почетный профессор БГЭУ» (приложение № 18);
- критерии формирования очередности на получение квартир работниками БГЭУ (приложение № 19);

56. Основой для заключения Договора Университета считать Соглашение между Министерством образования и Профсоюзом.

Проект Договора, изменения и дополнения в него направляются до их подписания Сторонами в Профсоюз для экспертизы, позволяющей провести анализ его содержания на соответствие Соглашению.

Коллективный договор одобрен на профсоюзной конференции Университета «21» сентября 2023 г.

Коллективный договор подписан
«21» сентября 2023 г.

Ректор

А.В. Егоров

Председатель
профкома

П.В. Турунцев

Приложение 1
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Декретом Президента от 26.07.1999 г. № 29

«О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и производственной дисциплины», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 г. № 641 "О внебюджетных средствах бюджетных организаций", Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 г. № 450 "Об установлении надбавок за ученые степени и звания", постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 N 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни", постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24.07.2019 г. №33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма», постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности», постановлением Министерства информации Республики Беларусь от 18.06.2019 г. № 2 «Об оплате труда работников бюджетных организаций, занимающих должности, относящиеся к сфере деятельности Министерства информации», постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь и локальными правовыми актами.

1.2 Положение принимается в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее - БГЭУ) (кроме колледжей), усиления их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда и направлено на стимулирование повышения производительности труда.

1.3 Положение распространяется на работающих по основному месту работы, на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

2. Размеры, порядок и условия установления выплат, составляющих заработную плату, и иных выплат, произведенных в соответствии с законодательством

Заработная плата работников БГЭУ состоит из:

- оклада;
- стимулирующих выплат (надбавки, премии);
- компенсирующих выплат (доплаты).

Работникам бюджетных организаций ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление и оказывается материальная

помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

2.1 Оклад – размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки для исчисления окладов работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – базовая ставка), на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии).

2.2. Стимулирующие выплаты.

2.2.1. Стимулирующие выплаты работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

2.2.1.1. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях.

Устанавливается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

2.2.1.2. Надбавка за работу по контракту.

Устанавливается в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается по должности служащего, профессии рабочего решением комиссии по назначению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета и назначается приказом ректора в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством по оплате труда.

2.2.1.3. Надбавки за ученые степени и звания.

Устанавливаются в размерах, кратных базовой ставке:

руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам факультетов и их заместителям, заведующим кафедрами и их заместителям, профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, имеющим:

- ученые степени доктора и кандидата наук, – соответственно 1,37 и 0,92;

- ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,92 и 0,46.

лицам, за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта, имеющим:

- ученые степени доктора и кандидата наук, – соответственно 0,69 и 0,35;

- ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,46 и 0,23.

Надбавки назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в инновационное развитие страны. Решение о назначении надбавок лицам, имеющим ученые степени и звания, которые приняты на работу после 15 января, а также лицам, которым присуждена ученая степень или присвоено ученое звание после указанной даты, принимает ректор с учетом требований, предусмотренных Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 №450 "Об установлении надбавок за ученые степени и звания".

Надбавки, выплачиваемые лицам, имеющим ученую степень и ученое звание, суммируются.

2.2.1.4. Премия.

Порядок и условия выплаты премий определяются Положением о премировании работников БГЭУ (Приложение 5).

Ежемесячное премирование работников производится за счет средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников. Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах от оклада дифференцированно по должностям служащих и профессиям рабочих. Решение о размере премии по должностям служащих и профессиям рабочих принимается комиссией по назначению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета и назначается приказом ректора.

Работники университета могут премироваться сверх установленного 20%-го фонда:

- за счет предусмотренных в соответствующих бюджетах на оплату труда неиспользованных средств. Порядок формирования неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливается законодательно (п. 27 Инструкции «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 N 149);

- за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

Приказ о дополнительном премировании издается ректором на основании решения комиссии по назначению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета.

2.2.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности:

2.2.2.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования.

Устанавливается педагогическим работникам в том числе ППС и служащим, занятым в образовании, в процентах от оклада. Надбавка назначается приказом ректора в установленных законодательством размерах.

2.2.2.2. Профессиональная.

Устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий. Виды учебных занятий определяются приказом руководителя учреждения образования в соответствии с учебно-программной документацией соответствующей образовательной программы.

2.2.3.4. Надбавка за работу в отрасли.

Устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава в размере 15 процентов от оклада. Надбавка назначается приказом ректора;

2.2.3.5. Надбавка за кураторство учебной группой.

Устанавливается работникам из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов, за исключением выпускного курса, в размере 100 процентов базовой ставки, выпускного курса – в размере 50 процентов базовой ставки.

Надбавка за кураторство устанавливается на учебный год приказом ректора.

2.2.3. Стимулирующие выплаты работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, в т.ч. педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций:

2.2.3.1. Надбавка за характер труда (Приложение 4);

2.2.3.2. Надбавка молодым специалистам;

2.2.3.3. Надбавка за высокие достижения в труде (Приложение 5);

2.2.4 Стимулирующие выплаты медицинским работникам, занятым в здравоохранении:

2.2.4.1 надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения;

2.2.4.2 надбавка за работы в сфере здравоохранения.

2.2.5. Наниматель вправе полностью или частично лишить работника назначенных ему стимулирующих выплат при ухудшении качества

выполняемой им работы, несоблюдении сроков ее выполнения, в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания. Лишение работника выплат оформляется приказом ректора с указанием видов стимулирующих выплат, подлежащих полному или частичному лишению.

2.3. Компенсирующие выплаты.

2.3.1. Компенсирующие выплаты работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

2.3.1.1. Доплата за работу в ночное время.

Доплата устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов);

2.3.1.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего, профессии рабочего, по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом ректора.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности (профессии) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

2.3.1.3. Доплата за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Доплата устанавливается за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время:

с повременной оплатой труда - в размере часового оклада работника;

со сдельной оплатой труда - в размере сдельной расценки выполненной работы.

2.3.1.4. Доплата за работу с вредными и (или опасными) условиями труда.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от базовой ставки в зависимости от класса

и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации.

2.4. Иные выплаты.

2.4.1. Единовременная выплата на оздоровление (далее - ЕВО).

Выплата осуществляется, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Порядок и условия осуществления ЕВО определен Положением о ЕВО работникам БГЭУ (Приложение 2);

2.4.2. Материальная помощь.

Выплата осуществляется, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями. На выплату направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением о материальной помощи работникам БГЭУ (Приложение 3).

2.5. На выплату заработной платы, осуществление ЕВО и оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Плановые средства на оказание работникам материальной помощи, рассчитанные в соответствии с законодательством, направляются в полном объеме на оказание материальной помощи.

Средства, предусмотренные на осуществление ЕВО, не использованные в текущем календарном году, могут быть направлены на премирование работников в конце текущего календарного года после осуществления ЕВО всем работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о ЕВО работникам БГЭУ.

2.6 Для установления выплат стимулирующего характера (надбавки за работу по контракту, за высокие достижения в труде, надбавки за характер труда, премии) создается комиссия по назначению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета. Решение об установлении вышеназванных выплат принимается комиссией по назначению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета простым большинством голосов при кворуме не менее 2/3 списочного состава членов комиссии и оформляется протоколом.

Премия, надбавка за высокие достижения в труде ректору устанавливается Министерством образования Республики Беларусь.

Директорам колледжей стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора БГЭУ в соответствии с положением о порядке осуществления отдельных стимулирующих и единовременных выплат директорам филиалов учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет».

Приложение 2
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременной выплате на оздоровление работникам учреждения
образования «Белорусский государственный экономический
университет»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работников БГЭУ (за исключением колледжей).

2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Основаниями для единовременной выплаты на оздоровление является уход в трудовой отпуск и личное заявление работника на единовременную выплату на оздоровление с визой руководителя структурного подразделения.

4. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается работникам университета в размере 1 оклада. В случае выплаты пособия на оздоровление работнику до изменения условий оплаты труда и в случае увольнения перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

5. Выдача единовременной выплаты на оздоровление производится 1 раз в календарном году.

6. При увольнении, уходе в социальный отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, работнику, не использовавшему трудовой отпуск в текущем календарном году, право на который наступило в соответствии с законодательством, единовременная выплата на оздоровление по личному заявлению осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

7. В случае не предоставления трудового отпуска в текущем календарном году, право на который наступило в соответствии с законодательством, или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года (при наличии денежных средств на эти цели). В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

8. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается лицам, принятым на период отсутствия основного работника по причине трудового или социального отпуска (за исключением социального отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет), временной нетрудоспособности.

9. Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление выплачивается из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

10. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, а также работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска единовременная выплата на оздоровление осуществляется по личному заявлению пропорционально отработанному времени.

11. Работникам, трудовой отпуск которым предоставляется авансом, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

12. В иных случаях, не предусмотренных настоящим положением, решение о единовременной выплате на оздоровление принимается комиссией в соответствии с законодательством.

13. Экономия фонда на единовременную выплату на оздоровление может быть использована исключительно на эти цели. Средства, предусмотренные на осуществление ЕВО, не использованные в текущем календарном году, могут быть направлены на премирование работников в конце текущего календарного года после выплаты ЕВО всем работникам в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о ЕВО работникам БГЭУ.

Приложение 3
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета и внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

3. Материальная помощь работникам университета (в том числе находящимся в отпуске по беременности и родам), за исключением лиц, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, предоставляется на основании поданных заявлений при наличии следующих обстоятельств:

№ п/п	Основание	Размер материальной помощи (базовых величин)
1	Рождение ребенка	до 5
2	Свадьба	до 5
3	Помощь одиноким матерям, признаваемым	до 5

	в соответствии с законодательством	
4	Помощь работникам университета, имеющим в составе семьи 3 и более несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении	до 5
5	Помощь в связи с длительной болезнью продолжительностью не менее 30 дней	до 10
6	Помощь остро нуждающимся работникам университета в связи с непредвиденными материальными затруднениями	до 5
7	Смерть работника	до 5
8	Смерть близких родственников работника (родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья, сестры, супруги)	до 5
9	Частичная оплата транспортных и ритуальных услуг в связи со смертью работника университета	до 5

4. При стихийных бедствиях и других непредвиденных обстоятельствах материальная помощь оказывается с указанием причин по совместному решению ректора и профкома.

5. Основанием для получения материальной помощи является личное заявление с указанием причин с ходатайством руководителя подразделения и визой профкома, а также наличие платежных документов и копий документов, подтверждающих указанную причину.

6. Материальная помощь по каждому из оснований (за исключением п.8 таблицы) выплачивается 1 раз в календарном году.

7. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, может быть выплачен работникам в конце календарного года.

Приложение 4
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавке за характер труда работникам
учреждения образования
«Белорусский государственный экономический университет»
(далее – Положение о надбавке)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о надбавке разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06. 2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Настоящее Положение о надбавке определяет порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава), рабочим, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, работникам, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее – надбавка) учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – БГЭУ, университет) и конкретизирует основания по ее установлению.

1.3. Положение о надбавке распространяется на работников БГЭУ (кроме работников колледжей) независимо от объема выполняемой ими работы (величины ставки).

1.4. Надбавка руководителю университета и заместителям руководителя не устанавливается.

2. Надбавка за характер труда педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава)

2.1. Надбавка не устанавливается лицам, работающим на условиях внешнего совместительства.

2.2. Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям, перечисленным в пункте 2.7 настоящего Положения о надбавке. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки работника. При установлении надбавки по нескольким основаниям ее общий размер определяется суммированием.

2.3. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.4. Решение об установлении надбавки конкретному работнику принимается соответствующей комиссией по итогам рассмотрения представленных докладных записок. Докладные записки представляются комиссии руководителями структурных подразделений не позднее 20 января,

20 сентября, а также в иные сроки по мере возникновения основания для установления надбавки.

2.5. Решение об установлении надбавки принимается комиссией об установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам университета (далее – комиссия) простым большинством голосов при кворуме не менее 2/3 от списочного состава членов комиссии и оформляется протоколом.

2.6. Надбавка назначается приказом ректора, изданным на основании протокола заседания комиссии.

2.7. Надбавка устанавливается в очередности, определенной комиссией, с учетом значимости достигнутых высоких результатов педагогической деятельности и носит характер единовременной выплаты (за исключением п. 2.7.5 и п. 2.7.9). Под высокими результатами педагогической деятельности по нижеперечисленным видам работ понимаются:

2.7.1. Работа с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий). Высоким результатом являются победа обучающихся или присуждение им звания лауреата в республиканских и международных олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, а также организация и проведение указанных мероприятий в университете, что подтверждается представленной докладной запиской, согласованной проректором по научной работе или проректором по воспитательной работе;

2.7.2. Организация участия обучающихся в региональных, республиканских общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий. Достижениями являются победа обучающихся в названных мероприятиях, присуждение им звания лауреатов. Результаты подтверждаются представленной начальником управления воспитательной работы с молодежью докладной запиской, согласованной проректором по воспитательной работе;

2.7.3. Участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования. Высоким результатом участия являются внедрение обновленных или вновь разработанных образовательных стандартов и учебных планов по специальностям (профилизациям) высшего образования, дополнительного образования взрослых, издание учебников и учебных пособий с грифом Министерства образования Республики Беларусь, что подтверждается представленными начальником ЦКОП, заведующим

библиотекой, директором Института повышения квалификации и переподготовки экономических кадров, начальником ЦЦМТО докладными записками, согласованными первым проректором;

2.7.4. Разработка и внедрение в образовательный процесс учебно-программной документации на иностранном языке. Высоким результатом является внедрение разработанной учебно-программной документации на иностранном языке, что подтверждается докладной запиской, согласованной первым проректором по представлению начальника ЦКОП, начальника учебно-методического отдела магистерской подготовки, заведующего аспирантурой и докторантурой;

2.7.5. Работа с иностранными обучающимися. Результатом работы является сопровождение иностранных обучающихся, участие в процессах психолого-педагогической адаптации. Основанием для установления надбавки является докладная записка, согласованная проректором по учебной работе, курирующим международную деятельность, по представлению деканов и начальника учебно-методического управления координации обучения иностранных граждан;

2.7.6. Работа по взаимодействию с организациями-заказчиками кадров. Эффективность проделанной работы обосновывается заключенными кафедрами с организациями-заказчиками кадров договоров, предусматривающих последующее трудоустройство обучающихся (не менее 7 договоров с обязательным подтверждением последующего трудоустройства), что подтверждается докладной запиской заведующих кафедр, согласованной первым проректором, начальником ЦКОП и начальником студенческого отдела кадров;

2.7.8. Профориентационная работа. Результат подтверждается степенью участия в кампании по привлечению абитуриентов для обучения в университете. Результаты профориентационной работы подтверждаются докладной запиской за подписью заместителя председателя приемной комиссии по представлению ответственного секретаря приемной комиссии, заведующего аспирантурой и докторантурой;

2.7.9. Работа по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работа с родителями. Результатом работы является психолого-педагогическое сопровождение и обеспечение защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, своевременное выявление детей, находящихся в социально-опасном положении, качественная работа по ведению республиканской базы данных по детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей. Результаты подтверждаются докладной запиской,

согласованной проректором по воспитательной работе по представлению начальника управления воспитательной работы с молодежью;

2.7.10. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов. Высоким результатом участия являются организация учебного процесса для группы студентов в рамках реализации экспериментальных проектов, разработка необходимого пакета нормативной, учебной и программной документации и техническое и документальное сопровождение проектов, что подтверждается докладными записками представленными деканами факультетов, заведующими кафедрами, начальником ЦКОП, начальником учебно-методического отдела магистерской подготовки, начальником отдела по международным связям, проректором по учебной работе, согласованными первым проректором.

3. Надбавка за характер труда рабочим, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, работникам, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее рабочие и межотраслевые служащие)

3.1. Надбавка устанавливается всем штатным работникам БГЭУ, в том числе лицам, работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

3.2. На установление надбавки направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов рабочих и межотраслевых служащих.

3.3. Надбавка определяется дифференцированно по имеющимся в штатном расписании профессиям рабочих и должностям межотраслевых служащих в проценте к установленному им окладу. Размер надбавки по отдельной профессии рабочего и должности межотраслевого служащего определяется планово-финансовым отделом на основании расчетного критерия. Количественное определение критерия производится исходя из необходимости выполнения университетом государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда.

3.4. Решение об установлении надбавки принимается комиссией простым большинством голосов при кворуме не менее 2/3 от списочного состава членов комиссии и оформляется протоколом.

3.5. Надбавка по конкретной профессии рабочего и должности межотраслевого служащего назначается на основании приказа ректора, изданным на основании протокола заседания комиссии.

Приложение 5
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

РАЗДЕЛ I. Премирование работников из фонда, образованного из 20% от суммы окладов работников

1. Премирование работников производится в пределах средств, направляемых в соответствии с законодательством на стимулирование труда, и осуществляется по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников университета (далее – ППОР). На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах (бюджет и себестоимость), в размере 20 процентов от суммы окладов работников.

2. Премирование профессорско-преподавательского состава.

2.1 Премирование профессорско-преподавательского состава имеет целью стимулирование развития инициативы преподавателей университета, направленное на улучшение подготовки специалистов, совершенствование учебной, методической и научной работы.

2.2 При премировании профессорско-преподавательского состава учитываются следующие виды выполняемых им работ и оценка его деятельности:

2.2.1 Учебно-методическая работа:

- Разработка учебных планов, программ, квалификационных характеристик, стандартов;
- разработка и освоение новых курсов;
- подготовка учебников и учебных пособий;
- разработка и издание методических указаний и рекомендаций;
- разработка и внедрение современных технологий обучения;
- осуществление образовательного процесса на иностранном языке по специальностям, не относящимся к группе специальностей преподавания филологических и лингвистических дисциплин;
- участие в конкурсах педагогического мастерства и научно-методических конференциях, выставках и смотрах.

2.2.2 Организационно-методическая работа:

- работа в советах, учебно-методических формированиях;
- работа в оргкомитете научно-методических конференций, семинаров, олимпиад, конкурсов и т.д.;
- руководство студенческими научными формированиями и студенческими научными работами;
- активное участие в реализации планов по развитию международного сотрудничества и экспорта услуг;
- профориентационная работа.

2.2.3 Научно-исследовательская работа:

- организация, своевременное и качественное выполнение НИР, выполнение заданий правительства и других органов власти по разработке проектов законодательных актов, программ и других работ, имеющих республиканское и ведомственное практическое значение;
- подготовка и издание монографий и справочно-информационных работ, статей и других научных публикаций;
- проведение экспертизы научных разработок проектов, программ;
- внедрение результатов НИР в учебный процесс и производство;
- подготовка научных кадров (магистрантов, аспирантов и докторантов);
- организация результативной работы научных лабораторий, консультационных центров, научных творческих коллективов.

2.2.4 Воспитательная и общественная работа:

- работа в общественных организациях (профсоюзный комитет, женсовет и др.);
- работа в качестве куратора;
- активное участие в культурно-массовой работе (ансамбли, художественное творчество и т.д.);
- участие в спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях;
- работа в студенческих общежитиях, участие в мероприятиях по ГО;
- организация встреч с ведущими учеными, специалистами, ветеранами и проведение экскурсий.

2.3 При премировании профессорско-преподавательского состава учитываются прочие профессиональные и личностные качества, обеспечивающие выполнение всех видов работ:

- профессиональная компетентность (степень владения профессиональными научными знаниями, знание смежных наук, достижений мировой науки и техники);

➤ психолого-педагогическая подготовленность (степень владения политической культурой, гуманитарный кругозор, владение иностранными языками);

➤ коммуникативные качества, морально-этические качества (способность к критическому самоанализу, инициативе, педагогическому творчеству, стремление к самообразованию, совершенствованию профессионального мастерства);

➤ повышение квалификационного и профессионального уровня, фактическое состояние повышения квалификации; использование зарубежных и других командировок для расширения научно-педагогического кругозора;

➤ стиль организаторской и управленческой деятельности:

- деловая компетентность, управленческие и организаторские умения;

- создание атмосферы деловитости, коллегиальности, свободы дискуссии, нацеленности на конечный результат, содействие росту научного и педагогического уровня членов коллектива, создание условий для научного роста;

- использование базы предприятий и научных учреждений для совершенствования учебно-научной базы;

➤ рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов.

3. Премирование руководителей, специалистов, служащих и других работников.

При премировании руководителей, специалистов и других служащих учитываются:

- своевременное и полное ресурсное обеспечение университета;
- качественное и оперативное выполнение работ;
- досрочное выполнение заданий и поручений;
- обеспечение оптимальных условий для учебно-воспитательного процесса, труда и быта студентов и работников;

- обновление и развитие материально-технической базы университета, обеспечение сохранности материальных ценностей;

- создание деловой, творческой и доброжелательной атмосферы, здорового микроклимата в коллективе;

- соблюдение норм служебной и профессиональной этики;

- внедрение в практику современных форм организации труда и управленческой деятельности;

- активное участие в реализации планов по развитию международного сотрудничества и экспорта услуг;
- рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов;
- обеспечение сохранности государственного имущества, соблюдение порядка и хранения материальных и денежных ценностей;
- обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;
- обеспечение высокого уровня трудовой и производственной дисциплины;
- инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений;
- качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
- обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства;
- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
- образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;
- обеспечение высокого уровня трудовой и производственной дисциплины;
- рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов.

4. Основаниями для снижения размера премирования (лишения премии) являются:

- ненадлежащее выполнение и (или) невыполнение плановых показателей;
- несоответствие работы установленным критериям оценки деятельности;
- нарушение регламентов, инструкций, которые приводят к снижению качества труда;
- утрата или порча товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- представление недостоверной информации;
- низкое качество работы;
- нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил;
- опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

- невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения образования и его заместителей, непосредственного руководителя;
- несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;
- дисциплинарное взыскание;
- использование государственного имущества не в служебных целях;
- нецелевое использование выделенных денежных средств и материальных ценностей;
- нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан;
- иные основания.

5. Работникам, уволенным по инициативе нанимателя за виновные действия, премия не выплачивается. Работникам, уволенным по другим основаниям, премия выплачивается за фактически отработанное время.

6. Премии не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- социальных и трудовых отпусков;
- прохождения переподготовки, повышения квалификации, стажировки с отрывом от производства;
- другие периоды, не относимые к рабочему времени, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

РАЗДЕЛ II. Премирование работников сверх установленного 20%-го фонда

1. Премия, начисленная сверх установленного фонда (20% от суммы окладов), выплачивается из источников, предусмотренных законодательством (превышение доходов над расходами) с учетом их наличия.

2. На выплату премии могут направляться неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда. Порядок формирования неиспользованных средств установлен законодательно (п. 27 Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования от 21.01.2021 N 149).

3. Премия назначается приказом ректора, изданным на основании протокола заседания комиссии.

4. Премии могут назначаться всем работникам, включая внешних и внутренних совместителей, в зависимости от их личного вклада в общие результаты труда и объема выполняемой нагрузки.

Премии конкретным работникам с учетом объемов и качества выполняемых работ максимальными размерами не ограничиваются.

5. Личный вклад работников определяется руководителями структурных подразделений, проректорами, ректором.

6. Премирование ректора университета осуществляется Министерством образования Республики Беларусь из средств университета.

7. Директорам колледжей премии устанавливаются приказом ректора БГЭУ в соответствии с положением о порядке осуществления отдельных стимулирующих и единовременных выплат директорам филиалов учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет».

8. Дополнительное премирование работников университета по итогам работы за учебный и календарный год может производиться за счет неиспользованных соответствующими бюджетами средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами.

9. По представлению руководителя структурного подразделения и по согласованию с ППОР может производиться дополнительное премирование за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами по следующим основаниям:

9.1. за выполнение особо важных работ. Особо важными работами считаются работы, не предусмотренные функциональными обязанностями, выполняемые на основе заданий и поручений ректора, проректоров, непосредственных руководителей структурных подразделений.

Дополнительно работники могут премироваться за активное участие в общественно значимых мероприятиях: за организацию и проведение централизованного тестирования, обеспечение качественной работы приемных комиссий, обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, подготовку и участие в научных конференциях, проведение семинаров, выставок, организацию олимпиад, конкурсов научных работ и прочее.

Решение о премировании конкретного работника принимается соответствующей комиссией простым большинством голосов при кворуме не менее 2/3 от списочного состава членов комиссии по итогам рассмотрения представленных докладных записок и оформляется протоколом.

Приказ о премировании работников издается ректором на основании протокола заседания комиссии.

9.2. к профессиональным и государственным праздникам, праздничным дням, 23 февраля, памятным и юбилейным датам, ко дню университета и т.п.

9.3. за добросовестную и безупречную работу в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет) при условии непрерывного стажа работы в БГЭУ 5 лет - в размере до 5 базовых величин.

9.4. при увольнении работника в связи с выходом на пенсию при условии непрерывного стажа работы в БГЭУ 5 лет - в размере до 5 базовых величин.

9.5. в размере до 30 базовых величин по заявлению работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени доктора наук и в размере до 10 базовых величин по заявлению работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

9.6. научных руководителей, осуществляющих в университете подготовку штатных работников, в случае утверждения уполномоченным органом работ, над которыми осуществлялось научное консультирование на соискание ученой степени доктора наук в размере до 30 базовых величин, кандидата наук – до 10 базовых величин.

10. За счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами может производиться дополнительное премирование освобожденных профсоюзных работников университета (ст.24 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-ХП «О профессиональных союзах»).

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавки за высокие достижения в труде работникам
учреждения образования «Белорусский государственный экономический
университет»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06. 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования.

2. На установление надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15 процентов от суммы окладов работников.

3. Размеры надбавки определяются приказом ректора по каждой должности служащего (профессии рабочего) и выплачиваются за фактически отработанное время.

4. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

5. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

5.1 для руководителей, их заместителей:

- высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутрихозяйственного контроля;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса;
- активное участие в реализации планов по развитию международного сотрудничества и экспорта услуг;
- оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
- подготовка и проведение семинаров, конференций;
- совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;

- активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
 - рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
 - обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
 - другое.
- 5.2 для педагогических работников:
- проведение методических недель и семинаров в рамках вуза;
 - эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;
 - работа по программе профильного преподавания предметов;
 - внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;
 - активное участие в формировании экспорта образовательных услуг;
 - осуществление образовательного процесса на иностранном языке по специальностям, не относящимся к группе специальностей преподавания филологических и лингвистических дисциплин;
 - разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);
 - другое.
- 5.3 для работников, не указанных в пп.5.1-5.2:
- поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;
 - обеспечение работы приемных комиссий;
 - участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения и его компьютеризации;
 - обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;
 - подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году;
 - вклад в оснащение учебно-методической базы организации;
 - проведение ремонтных работ;
 - образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;
 - предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
 - выполнение производственных заданий, требующих высокого профессионализма, качества при выполнении должностных обязанностей;
 - участие во вводе в эксплуатацию объектов капитального строительства, выполнение сложных текущих ремонтов;

➤ выполнение социально-экономических показателей филиала (экономия ТЭР, СНП, сдача вторичных материальных ресурсов);

➤ другое.

6. Ректору надбавка за высокие достижения в труде устанавливается Министерством образования Республики Беларусь.

7. Директорам колледжей за высокие достижения в труде устанавливается приказом ректора БГЭУ.

Приложение 7
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ **профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются** **средства индивидуальной защиты по установленным нормам**

N п/п	Код Профес- сии, должно- сти по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Норма выдачи и срок эксплу- а- тации
1	7131-001	Маляр	Костюм х/б Косынка или кепка х/б Ботинки кожаные Перчатки трикотажные Очки защитные Респиратор <u>При работе с применением вредно действующих красок</u> <u>дополнительно:</u> Перчатки резиновые <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми ЗНГ ВнЩ20 Тн	12 12 12 до износа деж. до износа до износа 36
2	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм х/б Ботинки кожаные Галоши электроизолирующие Перчатки электроизолирующие Перчатки трикотажные Каска защитная Очки защитные <u>Зимой на наружных работах</u>	ЗМи Ми Эн Эн Ми ЗП	12 12 деж. деж. до износа деж. деж.

			<u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>При выполнении работ на высоте</u> <u>дополнительно:</u> Пояс предохранительный	Тн	36 деж.
3	7522-017	Столяр	Костюм х/б Кепка х/б Ботинки кожаные с защитным носком Перчатки трикотажные Очки защитные <u>При работе на высоте</u> <u>дополнительно:</u> Пояс предохранительный <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>При резке стекла дополнительно:</u> Респиратор Перчатки кожаные (комбинированные) с резиновым покрытием	ЗМи МиМп Мун25 Ми ЗП Тн Мп	12 12 12 до износа деж. деж. 36 до износа до износа
4	7126-013	Слесарь-сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой (2) Кепка х/б Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки трикотажные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>При работе на оборудовании водоподготовки плавательных бассейнов дополнительно:</u> Фартук прорезиненный Нарукавники прорезиненные Очки защитные Респиратор	Ву Ми В Ми Ми Вн Тн Бм Бм ЗНГ	24 12 12 12 до износа до износа до износа до износа 36 деж. деж. деж. до износа
5	7412-042	Слесарь по КИП и автоматике	Халат х/б	Ву	24
6	9333-001	Грузчик	Костюм х/б Плащ непромокаемый Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей	ЗМи Вн Ми В Ми Тн	12 деж. 12 12 до износа

			прокладке		36
7	9112-001	Уборщик (служебных, производственных) помещений	Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При влажной уборке помещений</u> <u>дополнительно:</u> Полусапоги резиновые или галоши резиновые Перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов</u> <u>дополнительно:</u> Фартук прорезиненный Халат х/б <u>Зимой на наружных работах (при уборке открытых балконов общ. №№ 5,6,8) дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми В Вн Бм ЗМи Тн	12 до износа 12 до износа деж. 12 до износа
8	9611-001	Уборщик мусоропроводов	Костюм х/б Куртка х/б на утепляющей прокладке Кепка х/б Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные	ЗМи Тн Ми В Ми	12 36 12 12 24 до износа
9	9611-003	Уборщик территории	Костюм х/б или халат х/б Плащ непромокаемый Жилет сигнальный Кепка х/б Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки трикотажные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь	ЗМи Вн Со Ми В Ми Тн Тн20	12 деж. до износа 12 12 24 до износа 36 48
10	5414-008 4224-003	Сторож Дежурный по общежитию	<u>Сторож учебного корпуса,</u> <u>дежурный по общежитию</u> Куртка х/б или Жилет х/б <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>Сторож хозяйственного отдела</u> Костюм х/б Ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>Сторож гаража</u> Костюм х/б Ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Валяная обувь	ЗМи ЗМи Тн ЗМи Ми Тн ЗМи Ми Тн Тн20	12 до износа 36 12 12 36 12 12 36 48

11	8322-001	Водитель автомобиля (легкового, грузового, микроавтобуса)	<u>При эксплуатации микроавтобуса,</u> <u>легкового автомобиля:</u> Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные <u>При выполнении работы по мойке</u> <u>транспортного средства:</u> Сапоги резиновые <u>При участии в междугороднем</u> <u>дорожном движении</u> <u>дополнительно:</u> Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала <u>При эксплуатации, ТО и ТР</u> <u>грузового автомобильного</u> <u>транспортного средства (далее –</u> <u>грузовой автомобиль):</u> Костюм х/б Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Ботинки кожаные Перчатки трикотажные <u>Зимой при эксплуатации, ТО и ТР</u> <u>грузового автомобиля</u> <u>(грузоподъемностью свыше 3т):</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>При выполнении работы по вывозу</u> <u>мусора на свалку и мойке</u> <u>автомобиля в гараже университета</u> <u>дополнительно:</u> Сапоги резиновые	ЗМи Ми В Со ЗМи Со МиНсНм Ми Тн В	24 до износа до износа деж. 12 деж. 12 до износа 36 12
12	9621-002	Гардеробщик	Халат х/б Перчатки трикотажные (2 пары на период работы гардероба)	ЗМи Ми	12 до износа
13	9621-005	Лифтер	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
14	8341-009	Тракторист	Костюм х/б Сапоги кирзовые Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Тн	12 12 до износа 36
15	7231-007	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм х/б Кепка х/б Ботинки кожаные с защитным носком на маслбензостойкой подошве Перчатки трикотажные с полимерным покрытием <u>При работе под автомобилем,</u> <u>установленным на осмотровой</u> <u>канаве, вывешенным на подъемном</u>	ЗМи Ми МиНсНм МиМп, НсНм, Мун50 Ми	12 12 12 до износа

			<u>механизме, дополнительно:</u> Каска защитная <u>При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно:</u> Очки защитные <u>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗП Тн	деж. деж. 36
16	2144-057	Механик	Костюм х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке <u>В остальное время года при работе в мокрых условиях дополнительно:</u> Сапоги резиновые	ЗМи Тн В	12 до износа 36 24
17	4321-002	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Ми Тн Тн	12 до износа 36 до износа
18	1324-027	Заведующий складом	Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Ми Тн Тн	12 до износа 36 до износа
19	1219-009	Заведующий хозяйством	Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 до износа 36
20	1411-003	Заведующий общежитием	Халат х/б	ЗМи	12
21	5151-008	Комендант учебного корпуса Комендант общежития	<u>При работах, связанных с загрязнением:</u> Халат х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 до износа до

					износа
22	5151-010	Кастелянша	Халат х/б Перчатки трикотажные Перчатки резиновые	ЗМи Ми Вн	12 до износа до износа
23	4411-001	Архивариус	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
24	1219-002	Заведующий архивом	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
25	2359-044	Специалист по организации документооборота	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	18 до износа
26	2512-001	Инженер-программист	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМи Эс	18
27	2152-009	Инженер-электроник	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМи Эс	18
28	1223-009 2111-005 3111-021 2359-044 3111-007	Работники ЦРИТ: Заведующий лабораторией Инженер Техник Специалист, лаборант	<u>При работе с информационно-измерительной техникой:</u> Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани <u>При работе по диагностике и ремонту средств вычислительной техники дополнительно:</u> Перчатки трикотажные Очки защитные Респиратор <u>При работе по ремонту, чистке, заправке картриджей дополнительно:</u> Перчатки медицинские Очки защитные Респиратор	ЗМиЭс Ми Зн(Г) Ят Зн(Г)	18 до износа деж. до износа до износа деж. до износа
29	1321-026	Начальник (заведующий) группой (мастерской, лаборатории) ОТСО ЦРИТ	Костюм х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
30	2111-005	Работники группы (мастерской, лаборатории) ОТСО ЦРИТ: Инженер, Инженер по драг. металлам	Костюм х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
31	8212-070	Работники группы (мастерской, лаборатории) ОСО ЦРИТ, ОТСО ЦРИТ: Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов	Костюм х/б Перчатки трикотажные Очки защитные	ЗМи Ми ЗП	12 до износа деж.

	4132-003 2359-044 3111-007	Оператор ЭВМ Специалист, лаборант			
32	1112-044 3111-021 7321-021	Работники полиграф. сектора Начальник сектора Техник Оператор копировальных и множительных аппаратов	Халат из х/б антистатической ткани Перчатки трикотажные <u>При снятии, чистке и установке селенированного электрографического цилиндра дополнительно:</u> Перчатки резиновые	ЗМиЭс Ми Вн	18 до износа до износа
33	2622-002 1431-031 1431-040 2622-002	Библиотекарь - в книгохранилище - в отделе комплектации; - в центр. чит. зале и в отделе комплектации Зав. отделом Зав. сектором Библиотекарь	Халат х/б Безрукавка меховая <u>При выполнении работы по уборке помещений книгохранилищ УК № 1,5,8 в установленные санитарные дни</u> Перчатки резиновые (2 пары)	ЗМи Тн Вн	12 до износа 12
34	1120-065 1345-029	Ректор Проректор	<u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> Костюм х/б <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Каска защитная Сапоги резиновые	ЗМи Тн В	до износа до износа деж. до износа
35	2149-022	Инженер по охране труда	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	до износа до износа до износа
36	2149-024	Инженер по ПБ и ОПС	Костюм х/б <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Тн	18 36
37	4224-004	Дежурный по этажу	Куртка х/б или халат х/б	ЗМи	12
38	1223-049 1321-023 1321-013 1345-022 1219-016 1212-014 1323-024	Главный инженер, Зам. главного инженера Гл. энергетик Гл. механик Зам. начальника студ. городка по ХР Начальник хоз. отдела Начальник отдела ОТ Начальник, зам. начальника ЭТО	<u>При работе, связанной с загрязнениями:</u> Костюм х/б <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	Ми Тн	до износа до износа

	1324-128 2141-012 2111-005 2111-005 2111-005 2111-005	Начальник ОМТС Инженер ОМТС Инженер службы гл. механика Инженер службы гл. энергетика Инженер по обслуживанию зданий Инженер по эксплуатации зданий			
39	1311-045	Мастер службы гл. энергетика, мастер службы гл. механика, мастер по обслуживанию зданий ЭТО	Костюм х/б Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 до износа 36
40	2310-003 2310-001 2310-002	Преподаватель Ассистент Доцент (кафедры: товароведения и экспертизы товаров, физикохимии материалов и произв. технологий)	<u>При проведении лабораторных, исследовательских и других работ:</u> Халат х/б	ЗМи	12
41	1223-009	Заведующий лабораторией (кафедры: товароведения и экспертизы товаров, физикохимии материалов и производственных технологий)	<u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> Халат х/б Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор Перчатки трикотажные	ЗМи K50Щ20 ЗН (Г) Ми	12 до износа деж. до износа до износа
42	1345-008 2132-049	Работники учебно-испытательной лаборатории кафедры товароведения и экспертизы товаров: Начальник (заведующий) лаборатории Специалист по товароведению и экспертизе пищевых продуктов	<u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, кислотами, щелочами и др. химическим веществами:</u> Костюм х/б или халат х/б (халат х/б с кислотозащитной пропиткой) Косынка х/б Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые Очки защитные	ЗМи Ми K20Щ20 K20Щ20 K20Щ20 K50Щ20 ЗН (Г)	12 до износа 12 до износа до износа до износа до износа

			Респиратор		деж. до износа
43	3111-007 2359-044	Лаборант Специалист	<u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u> Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, кислотами и растворами щелочей концентрацией от 20 до 80 %:</u> Халат х/б с кислотозащитной пропиткой Косынка х/б Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор <u>При обслуживании сосудов, работающих под давлением:</u> Халат х/б Перчатки трикотажные Кепка (берет) х/б Фартук ПВХ с нагрудником Плексигласовые щитки для защиты головы от мех. травм Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Тапочки кожаные	3Ми Ми K20Щ20 K50Щ50 K50Щ50 3Н (Г) 3Ми Ми Вн Ми Вн Ми	12 до износа 12 до износа до износа до износа до износа деж. до износа до износа до износа до износа до износа до износа до износа до износа до износа до износа
44	1120-060	Начальник центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	3Ми	6 4
45	1120-060	Заместитель начальника центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б <u>При наружных работах:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	3Ми Тн Тн	6 4 до износа
46	3341-001	Администратор центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	3Ми	6 4

			<u>При наружных работах:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	Тн Тн	до износа
47	2141-025	Инженер-технолог центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б <u>При наружных работах</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Тн Тн	6 4 до износа до износа
48	1412-007	Заведующий производством Зам. заведующего производством центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б Фартук белый х/б (2) <u>При наружных работах:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи ЗМи Тн Тн	6 4 8 до износа до износа
49	1420-013 4321-002	Заведующий складом центра «ТК БГЭУ» Кладовщик центра «ТК БГЭУ»	Халат х/б или куртка х/б Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Ми Тн Тн	6 до износа до износа до износа
50	9412-002	Кухонный рабочий	Куртка белая х/б Шапочка или косынка белая х/б Фартук х/б (2) Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Перчатки резиновые	ЗМи ЗМи ЗМи Вн Ми Вн	4 6 8 12 до износа до износа
51	9412-003	Мойщик посуды	Куртка белая х/б Шапочка или косынка белая х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые <u>При мойке котлов дополнительно:</u> Перчатки резиновые	ЗМи Вн В Вн	4 6 6 12 до износа
52	5230-009	Контролер-кассир	Халат белый х/б или куртка белая х/б (нейлоновая) Шапочка белая х/б Безрукавка меховая	ЗМи Тн	6(12) 6 до износа
53	9333-001	Грузчик центра «ТК БГЭУ» (при работе с пищевыми	Костюм х/б Ботинки кожаные Кепка х/б Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Ми	12 12 12 до

		продуктами)	(перчатки трикотажные) <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	Ми Тн	износа до износа 36
54	3331-003	Экспедитор по перевозке грузов центра «ТК БГЭУ», (выполняющий погрузочно-разгрузочные работы)	Костюм х/б Ботинки кожаные Кепка х/б Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) <u>При наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Ми Тн	12 12 12 до износа до износа 36
55	1114-003 5211-001	Заведующий магазином Продавец непродовольственных товаров	Жилет х/б	ЗМи	до износа
56	9621-005	Лифтер центра «ТК БГЭУ»	Халат х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
57	5151-010	Кастелянша центра «ТК БГЭУ»	Халат х/б Шапочка белая х/б или косынка белая х/б	ЗМи	6 6
58	9112-001	Уборщик служебных, производственных помещений центра «ТК БГЭУ»	Халат х/б Шапочка х/б или косынка х/б Перчатки резиновые Полусапоги резиновые	ЗМи Вн В	12 6 до износа 12
59	5120-003	Повар	Куртка белая х/б Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин) Фартук х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Тапочки или туфли, ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве <u>При обвалке мяса дополнительно:</u> Фартук кольчужный Перчатка кольчужная	ЗМи ЗМи ЗМи Ми Сж Мп Мп	4 4 4 4 4 до износа 6 до износа до износа
60	7512-013	Кондитер	Куртка белая х/б Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин) Фартук белый х/б Колпак или косынка х/б	ЗМи ЗМи ЗМи	4 4 4 4

			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	Ми Сж	до износа 4 6
61	7512-018	Пекарь	Куртка белая х/б Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин) Фартук белый х/б Колпак или косынка х/б Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	ЗМи ЗМи ЗМи Ми Сж	4 4 4 4 до износа 4 6
62	5132-002 5211-001	Буфетчик Продавец продовольственных товаров	Куртка белая х/б (нейлоновая) Шапочка белая х/б или пилотка (нейлон) Фартук белый х/б (нейлоновый) Полотенце Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи ЗМи Тн Тн	4 (12) 4 (12) 4 (12) 4 36 до износа
63	8157-001	Оператор прачечного оборудования	Халат х/б Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор Тапочки кожаные Нарукавники ПВХ	ЗМи Вн З Вн	12 12 12 12 12
64	9313-001	Подсобный рабочий	Костюм х/б Ботинки кожаные Перчатки трикотажные <u>При работе с применением красок дополнительно:</u> Перчатки резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн Тн	12 12 до износа до износа 36
65	7122-004	Облицовщик - плиточник	Костюм х/б Кепка х/б Ботинки кожаные с защитным подноском Перчатки трикотажные или Резиновые Очки защитные Респиратор <u>В холодный период года дополнительно:</u> Костюм для защиты от пониженных температур и ветра	ЗМи Ми МпМук200 Мп Вн Зп Тнв	12 12 12 до износа до износа до износа до износа

					36
66	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О Тн	12 12 до износа до износа до износа 36
67	3221-001	Медицинская сестра (физкультурно-оздоровительный центр)	Халат х/б (4) Полотенце (4) Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) Очки защитные	ЗМн Бм О	24 24 до износа до износа деж.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Примечание:

Выдача работникам средств индивидуальной защиты производится в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 209 и постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.06.2011 г. № 48 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 209» в объеме не менее чем установлено типовыми нормами, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

1. Допускается замена одного вида средства индивидуальной защиты, предусмотренного типовыми нормами, на средство индивидуальной защиты с

равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками:

- комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот;
- ботинки кожаные – сапогами резиновыми или поливинилхлоридными и наоборот, валенки – сапогами кирзовыми и наоборот.

2. При обеспечении работников перчатками из резины и перчатками из полимерных материалов (кроме перчаток медицинских), не имеющих хлопковой основы или хлопковой прокладки, дополнительно к ним выдаются перчатки хлопчатобумажные со сроком носки до износа.

3. Работникам выдаются дополнительно к предусмотренным типовыми нормами средства индивидуальной защиты в зависимости от условий труда для защиты:

- от атмосферных осадков – плащ непромокаемый с капюшоном со сроком носки до износа;
- головы от механических воздействий, электрического тока, воды – каску защитную со сроком носки, определяемым с учетом требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, гарантий организаций-производителей со сроком носки до износа;
- рук от истирания – перчатки трикотажные или рукавицы комбинированные;
- рук от истирания – от воды и растворов нетоксичных веществ – перчатки резиновые, перчатки медицинские;
- рук от истирания – от порезов, проколов – перчатки кожаные (комбинированные) с резиновым или нитриловым покрытием и так далее со сроком носки до износа;
- ног от воды и растворов нетоксичных веществ – сапоги (туфли, калоши) резиновые или поливинилхлоридные, приспособления от скольжения со сроком носки до износа;
- глаз от воздействия твердых частиц, пыли, брызг жидкостей – защитные очки со сроком носки до износа;
- от падения с высоты – каску защитную, пояс предохранительный лямочный со сроком носки, определяемым согласно требованиям нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов;
- от поражения электрическим током – диэлектрические средства защиты со сроком носки до износа.

5. Работникам ТК для защиты рук от повышенных температур при контакте с нагретыми поверхностями дополнительно выдаются рукавицы ватные или рукавицы суконные со сроком носки до износа.

6. Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, дополнительно выдаются средства индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми нормами для временно отсутствующего работника, на время выполнения его обязанностей.

7. Руководители и специалисты, должности которых не предусмотрены в типовых нормах, осуществляющие организацию и контроль за производственными процессами, эксплуатацией оборудования, состоянием условий и охраны труда и другие функции в соответствии со своими должностными обязанностями, в целях защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также на работах, связанных с

загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются аналогичными для работников на данном участке работ средствами индивидуальной защиты со сроком носки до износа.

Приложение 8
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
веществами, дающих право на обеспечение молоком в
профилактических целях

N п / п	Наименование структурного подразделения	Наименова ние профессии, должности	Пункт Перечня вредных веществ	Наименование вредных веществ
1	Эксплуатационно-технический отдел	Маляр	п.1	Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): ароматические углеводороды одно-и многоядерные: бензол, ксилол, толуол, этилбензол, стирол и их производные
2	Кафедра физикохимии материалов и производственных технологий	Лаборант	п.1 п.2 п.5 п.7 п.11	Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): углеводороды ряда метана; углеводороды ряда этилена; ароматические углеводороды одно-и многоядерные: бензол, толуол Галогенпроизводные углеводороды жирного ряда: хлороформ, йодоформ, бромпроизводные Спирты: изопропиловый Эфиры алициклического и алифатического ряда и их галогенпроизводные Альдегиды и кетоны замещенные и незамещенные: ацетальдегид, формальдегид, акролеин, ацетон

			п.12	Органические кислоты: муравьиная, уксусная
			п.22	Галогены и галогенпроизводные: хлористый водород
			п.23	Соединения серы: сероводород, серная кислота, сернистый ангидрид
			п.26	Соединения азота: окислы азота, азотная кислота, аммиак, сульфат аммония, калий железосинеродистый
			п.34	Ртуть и ее органические и неорганические соединения: ртуть металлическая, нитрат ртути
			п.35	Марганец и его соединения: перманганат калия
			п.40	Хром и его соединения: калий хромовокислый
			п.44	Свинец и его соединения: свинец уксуснокислый (ацетат свинца)
			п.46	Щелочноземельные элементы и их соединения: калий едкий, натрий едкий
			п.49	Медь и ее соединения: сульфат меди
3	Кафедры товароведения и экспертизы товаров	Заведующий лабораторией	п.1	Алифатические и ациклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): гексан
			п.2	Галогенпроизводные углеводороды жирного ряда: хлороформ, иодиды
		Лаборант	п.6	Фенолы: фенол, фенолфталеин, 2,6 дихлорфенолиндифторлят натрия, бромтиловый синий
			п.7	Эфиры ациклического и алифатического ряда: диэтиловый
			п.11	Альдегиды и кетоны замещенные и незамещенные: ацетон
			п.12	Органические кислоты: уксусная
			п.22	Галогены и галогенпроизводные: йод
			п.23	Соединения серы: серная кислота
			п.26	Соединения азота: аммиак, сульфат аммония, калий железосинеродистый
			п.35	Марганец и его соединения: перманганат калия
			п.40	Хром и его соединения: калий хромовокислый
			п.49	Медь и ее соединения: сульфат меди, щелочной медно-цитратный раствор
			п.23	Соединения серы: серная кислота
			п.44	Свинец и его соединения:

			п.46	свинец уксуснокислый (ацетат свинца)
			п.49	Щелочноземельные элементы и их соединения: калий едкий, натрий едкий
				Медь и ее соединения: сульфат меди, щелочной медно-цитратный раствор

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» от 27.02.2002 г. № 260.
3. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения от 19.03.2002 г. № 34/12.

Примечание: Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости работника с вредными веществами не менее 0,5 рабочего дня (смены), установленного законодательством.

Приложение 9
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение дерматологическими средствами

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1.	Заведующий лабораторией (начальник лаборатории), работники лаборатории (лаборант, специалист, инженер) кафедры физикохимии материалов и производственных технологий, кафедры товароведения и экспертизы товаров
2.	Уборщик помещений (производственных, служебных)

3.	Уборщик территории
4.	Уборщик мусоропроводов
5.	Слесарь по ремонту автомобилей
6.	Маляр
7.	Оператор прачечного оборудования
8.	Кухонный рабочий
9.	Мойщик посуды
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
11.	Сантехник

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

*Примечание: дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобное), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, выдаются в количестве не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

Приложение 10
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, дающих право на обеспечение смывающими средствами

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1.	Заведующий лабораторией (начальник лаборатории), работники лаборатории (лаборант, специалист, инженер) кафедры физикохимии материалов и производственных технологий, кафедры товароведения и экспертизы товаров
2.	Начальник полиграфического сектора издательского центра (ИЦ)

3.	Оператор копировальных и множительных машин
4.	Техник полиграфического сектора ИЦ
5.	Начальник (заведующий) группы (лаборатории, мастерской) отдела технических средств обучения (ОТСО) центра развития информационных технологий (ЦРИТ)
6.	Ведущий инженер (инженер) по драгоценным металлам группы (лаборатории, мастерской) по обслуживанию и демонтажу радиоэлектронной аппаратуры ОТСО ЦРИТ
7.	Ведущий инженер (инженер) группы (лаборатории, мастерской) по обслуживанию и демонтажу радиоэлектронной аппаратуры ОТСО ЦРИТ
8.	Оператор ЭВМ, специалист (лаборант) группы (лаборатории, мастерской) ОТСО ЦРИТ
9.	Специалист (лаборант) отдела сервисного обеспечения ЦРИТ
10.	Инженер-электроник отдела сервисного обеспечения ЦРИТ
11.	Заведующий архивом
12.	Архивариус
13.	Кастелянша
14.	Заведующий складом
15.	Кладовщик
16.	Уборщик территории
17.	Грузчик
18.	Уборщик помещений (производственных, служебных)
19.	Уборщик мусоропроводов
20.	Водитель автомобиля
21.	Слесарь по ремонту автомобилей
22.	Тракторист
23.	Слесарь-сантехник
24.	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
25.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
26.	Столяр
27.	Маляр
28.	Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов
29.	Экспедитор по перевозке грузов
30.	Повар
31.	Пекарь
32.	Кондитер
33.	Кухонный рабочий
34.	Мойщик посуды

35.	Оператор прачечного оборудования
36.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
37.	Подсобный рабочий
38.	Облицовщик-плиточник

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

*Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Приложение 11
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

**Перечень
должностей (профессий) работников, подлежащих предварительным и
периодическим медицинским осмотрам**

№ п/п	Профессия, должность	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
1	2	3	4	5
1	Работники	<u>Приложение 3, п. 22</u>	2	1 раз в год

	университета, согласно штатному расписанию, внешние совместители	Работы в учреждениях образования, связанные с непосредственным обслуживанием учащихся и студентов		
2	Работники студенческого городка (воспитатель, педагог-организатор, заведующий общежитием, заведующий хозяйством, комендант, кастелянша, инструктор по физ. культуре, дежурный по общежитию, дежурный по этажу, уборщик служебных помещений, уборщик мусоропроводов)	<u>Приложение 3, п.26</u> Работы в общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием учащихся и студентов	2	1 раз в год
3	Работники физкультурно-оздоровительного центра	<u>Приложение 3, п.25</u> Работы в физкультурно-оздоровительном центре, бассейне	2	1 раз в год
4	Работники центра «Торговый комплекс БГЭУ»	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<u>Приложение 3, п.4</u> Работы по оперативному обслуживанию и ремонту действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока, и 110 В и выше постоянного тока <u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте	2 2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года

6	Уборщик территории	<u>Приложение 1, п. 2.7</u> пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли, кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие	2	1 раз в 2 года
		<u>Приложение 1, п. 4.7</u> пониженная температура воздуха на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10°C и ниже	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п. 4.8</u> повышенная температура воздуха более чем на 4°C выше верхней границы допустимого уровня	2	1 раз в год
7	Столяр	<u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте	2	1 раз в 2 года
		<u>Приложение 3, п.12</u> Работы на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
8	Маляр	<u>Приложение 1, п.1.1.31</u> Углеводороды ароматические: бензол (К), толуол, ксилол, стирол и другие	3.1	1 раз в год
		<u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте	2	1 раз в 2 года
9	При косьбе травы моторными косами (триммерами), газонокосилками	<u>Приложение 1, п.4.3.1</u> Локальная вибрация <u>Приложение 1, п.4.4</u> Производственный шум		
10	Слесарь-сантехник	<u>Приложение 1, п.2.8</u>	3.1	1 раз в год

		Работы, связанные с обслуживанием внутренних водопроводных сетей <u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте	2	1 раз в 2 года
11	Слесарь по ремонту автомобилей	<u>Приложение 3, п.12</u> Работы на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
12	Водитель автомобиля	<u>Приложение 3, п.30</u> Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров	2	1 раз в год
13	Тракторист	<u>Приложение 3, п.13</u> Работы на транспорте на территории организации (управление погрузчиками, автопогрузчиками, тракторными погрузчиками и другими напольными колесными безрельсовыми транспортными средствами)	2	1 раз в 2 года
14	Облицовщик-плиточник	<u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в 2 года
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<u>Приложение 3, п.26</u> Работы в общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием учащихся и студентов	2	1 раз в год

		<u>Приложение 3, п.1</u> Работы на высоте	2	1 раз в 2 года
		<u>Приложение 3, п.12</u> Работы на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
		<u>Приложение 1, п.2.8</u> Работы, связанные с обслуживанием внутренних водопроводных сетей	2	1 раз в год
16	Слесарь по КИПиА (учебная мастерская ОТСО)	<u>Приложение 3, п.12</u> Работы на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
17	Сторож, Дежурный по общежитию	<u>Приложение 3, п.11</u> Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	2	1 раз в 2 года
18	Грузчик	<u>Приложение 1, п. 5.1</u> Подъем и перемещение тяжестей вручную	2	1 раз в 3 года
19	Лифтер	<u>Приложение 3, п.3</u> Лифтеры <u>Приложение 3, п.22</u> Работы в учреждениях образования, связанные с непосредственным обслуживанием учащихся и студентов <u>Приложение 3, п.26</u> Работы в общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием учащихся и студентов	2 2 2	1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год
20	Медицинская сестра	<u>Приложение 3, п.21</u> Работы в организациях здравоохранения и (или) в организациях социального	2	1 раз в год

		обслуживания, пансионатах, связанные с непосредственным обслуживанием пациентов		
21	Повар	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
22	Пекарь	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
23	Кондитер	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
24	Кухонный рабочий	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
25	Мойщик посуды	<u>Приложение 3, п.20</u> Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, пищеблоках	2	1 раз в год
26	Работники полиграфического сектора издательского центра (техник, оператор копировальных и множительных машин)	<u>Приложение 3, п.12</u> Работы на механическом оборудовании <u>Приложение 1, п.1.1.31</u> Углеводороды ароматические: стирол и другие	2 2	1 раз в 2 года 1 раз в год
27	Работники учебно- испытательной	<u>Приложение 1, п.1.1.1</u> Азота неорганические	2	1 раз в 3 года

	лаборатории кафедры товароведения и экспертизы товаров	соединения		
		<u>Приложение 1, п.1.1.2</u> Альдегиды алифатические, формальдегид, ацетальдегид, акролеин, бензальдегид, фталевый, глутароновый альдегид и прочее	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.9</u> Кетоны алифатические и ароматические	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.10</u> Кислоты органические (муравьиная, уксусная, щавелевая)	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.13</u> Марганец и его соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.15</u> Металлы щелочные и их соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.19</u> Окиси и перекиси органические, гидроперекиси и другое, перекиси неорганические	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.25</u> Сера и ее соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.26</u> Спирты	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.32</u> Аминосоединения и нитросоединения ароматических углеводородов и их производные	2	1 раз в год

		<u>Приложение 1, п.1.1.45</u> Цинк и его соединения	2	1 раз в год
28	Работники лаборатории кафедры товароведения и экспертизы товаров	<u>Приложение 1, п.1.1.1</u> Азота неорганические соединения	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.6</u> Галогены	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.9</u> Кетоны алифатические и ароматические	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.13</u> Марганец и его соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.14</u> Медь и ее соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.25</u> Сера и ее соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.26</u> Спирты	2	1 раз в 3 года
	Лаборант, обслуживающий сосуды, работающие под давлением	<u>Приложение 1, п.1.1.46</u> Эфиры	2	1 раз в год
29	Работники лаборатории кафедры физикохимии материалов и производственных технологий	<u>Приложение 3, п.8</u> Работы, связанные с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением пара, газа, жидкостей выше 0,1 Мпа	2	1 раз в 2 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.1</u> Азота неорганические соединения	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.2</u> Альдегиды алифатические	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.5</u>	2	1 раз в год

		Бор и его соединения		
		<u>Приложение 1, п.1.1.9</u> Кетоны алифатические и ароматические	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.15</u> Металлы щелочные и их соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.25</u> Сера и ее соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.26</u> Спирты	2	1 раз в 3 года
		<u>Приложение 1, п.1.1.34</u> Галогенопроизводные ароматических углеводородов	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.43</u> Хром и его соединения	2	1 раз в год
		<u>Приложение 1, п.1.1.46</u> Эфиры	2	1 раз в год
30	ППС кафедры физической культуры и экономики спорта (занятия в бассейне)	<u>Приложение 3, п.25</u> Работы в бассейне	2	1 раз в год

Основание:

- 1.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019 № 74.

Примечание: **предварительный** медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
 - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
 - при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Приложение № 12
к Коллективному договору на
2023 - 2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками
для оказания первой помощи при несчастных случаях

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Количество, шт.
1	2	3
1.	Учебный корпус № 1	2
2.	Учебный корпус № 2	3

3.	Учебный корпус № 3	2
4.	Учебный корпус № 4	2
5.	Учебный корпус № 5	2
6.	Учебный корпус № 7	2
7.	Учебный корпус № 8	2
8.	Физкультурно-оздоровительный центр	2
9.	Студенческий городок	
	Общежитие № 1	2
	Общежитие № 2	2
	Общежитие № 3	2
	Общежитие № 4	2
	Общежитие № 5	2
	Общежитие № 6	2
	Общежитие № 7	2
	Общежитие № 8	2
	Общежитие № 9	5
10.	Ректорат (приемные)	5
11.	Деканаты:	
	факультет менеджмента	1
	учетно-экономический факультет	1
	факультет коммерции и туристической индустрии	1
	факультет маркетинга и логистики	1
	факультет права	1
	факультет финансов и банковского дела	1
	факультет международных экономических отношений	1
	институт социально-гуманитарного образования	1
	факультет довузовской подготовки	1
	факультет «Высшая школа управления и бизнеса»	1
	факультет международных бизнес-коммуникаций	1
	институт повышения квалификации переподготовки экономических кадров ИПК и ПЭК	1
	Учебно-методическое управление координации обучения иностранных граждан	1
12.	Кафедры:	
	физикохимии материалов и производственных технологий (ауд.132,134 УК № 3; ауд.222,222а,318 УК № 5, ауд. 432 УК № 3)	6

		(лаборатории)
	товароведения и экспертизы товаров (ауд.413, 414,416,418,420 У К№ 5) учебно-исследовательская лаборатория товаров (ауд.117 УК № 5) (ауд. 315,316,317,320,114 УК № 5)	1 (лаборатория)
	физической культуры и экономики спорта (спортивные залы УК №№ 2,5,8, спортивного комплекса)	12
13.	Служба главного энергетика (каб.20 УК № 6; электрощитовая)	2
14.	Эксплуатационно-технический отдел (помещения для столярных работ: УК №№ 1,2,3,4,5,8; общ. №№ 1,2,4,6,7, 8, 9)	13
15.	Служба главного механика (ЦТП)	1
16.	Отдел МТС (склад УК № 4)	1
17.	Хозяйственный отдел (гараж)	1
18.	Отдел охраны труда	1
19.	Библиотека (УК № 5; УК № 8; комн. №№ 1,2,5,7 УК № 1)	6
20.	Центр «Торговый комплекс БГЭУ»	10
21.	Центр развития информационных технологий (ЦРИТ)	
22.	Отдел ТСО (лаб. № 1,2 УК № 1; лаб. № 2 УК № 3; лаб. № 3 УК № 4; лаб. № 3 УК № 8; лаб. № 4 УК № 5; учебная мастерская УК № 6)	7
	Отдел ОУП (лаб. № 1: ауд.101,601,601,806 УК № 4; ауд.8 УК № 7; лаб. № 2: ауд.103,200а,200,218 УК № 2; ауд.37,38 УК№ 8; лаб. № 3: ауд.300,301,302,304,306,308 УК № 2; ауд.335 УК № 3; лаб. № 4: ауд.401,402,405,406 УК № 2; ауд. 210,211 УК № 9; лаб. № 5 ауд.216,217,218,219, 410 УК № 5)	9
	Отдел сервисного обеспечения (каб.409 УК № 2 – участок ремонта компьютерной техники)	1
	Отдел ПР и ПО (фотолаборатория – каб.201б УК № 2)	1
23.	Издательский центр (полиграфический сектор)	1
24.	Студенческий клуб	1
26.	Приемная комиссия	1

Основание:

1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь
2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.
- 3.СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

к Коллективному договору
на 2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

N п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Аммония раствор 10% - 1 мл N 10	упаковка	1
2	Валерианы экстракт 0,02 N 50	упаковка	1
3	Валидол 0,06 N 10 или 0,1 N 20	"	1
4	Глицерил тринитрат 0,0005 N 40	"	1
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 N 40	"	1
6	Йода спиртовой раствор 5% - 10 мл или 5% - 1 мл N 10	флакон упаковка	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка	1
8	Кеторолак 0,01 N 10	"	1
9	Лоратадин 0,01 N 10 или Цетиризин 0,01 N 20	"	1
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	"	1
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	"	1
12	Нафазолин капли для носа 0,1% - 10 мл или	флакон	1

	Ксилометазолина капли для носа 0,1% - 10 мл		
13	Параскофен N 10 или Цитрамон N 10	упаковка	1
14	Парацетамол 0,5 N 10	"	1
15	Перекись водорода раствор 3% - 40 мл (100 мл)	флакон	1
16	Сульфацидамида раствор 20% - 1 мл (1,5 мл) тубик-капельница N 2 или	упаковка	1
17	Сульфацидамида раствор 20% (30%) - 5 мл	флакон	1
18	Уголь активированный 0,25 N 10	упаковка	1
19	Бинты нестерильные:		
	5 м x 5 см	"	2
	5 м x 10 см	"	2
	7 м x 14 см	"	2
20	Вата гигроскопическая 50,0	"	1
21	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	"	1
22	Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см (6 x 10 см)	"	3
23	Лейкопластырь катушечный 1 x 500 см (2 x 500 см)	"	1
25	Напальчник резиновый N 10	"	1
26	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	"	1
27	Салфетка стерильная размером не менее 10 x 10 см N 1	упаковка	5
28	Термометр медицинский электронный в футляре	"	1

ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
4 декабря 2014 г. N 80

Приложение 14
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,
с которыми университетом могут заключаться письменные договоры о
полной индивидуальной материальной ответственности

1. ДОЛЖНОСТИ:

- заведующий кассой;
- кассиры всех категорий;
- заведующие кладовыми ценностей;
- заведующие кладовыми хранения;
- заведующий складом и его заместители;
- старший кладовщик;
- кладовщик;
- кастелянша;
- продавцы всех категорий;
- начальник торгового комплекса и его заместители;
- заведующий торговой секцией;
- товаровед;
- заведующий общепитом;
- заведующий производством;
- администратор зала общественного питания;
- Лаборанты, инженеры, специалисты учебного и административно -хозяйственного персонала;
- директора филиалов и их заместители;
- заведующий спортивным клубом;
- заведующий хозяйством;
- комендант здания;
- агент по снабжению, экспедитор по перевозке грузов;
- водитель служебных автомобилей.

2. РАБОТЫ:

- по приему платежей от населения;
- обслуживанию денежных и торговых автоматов;
- приему на хранение и отпуску материальных ценностей (на складах, авто заправках, холодильниках, пищеблоках, в камерах хранения, кладовых пищеблоках, гардеробах);
- подготовке и продаже товаров;
- приему и доставке почтовых отправлений;
- сбору, хранению и переработке лома и отходов драгоценных и цветных металлов и драгоценных камней и их доставка по назначению;
- техническому обслуживанию и применению дорогостоящих приборов в лабораториях, на кафедрах, деканатах;
- оказанию бытовых услуг населению, расчет за которые производится непосредственно с их исполнителями.

ПРИМЕЧАНИЕ: При заключении настоящего договора руководствоваться статьей 405 - 406 ТК Республики Беларусь.

Приложение 15
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность

- по выполнению кассовых операций;
- приему от студентов, сотрудников и населения всех видов платежей и выплата денег через кассу;
- приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, пищеблоках, хранилищах и комплексах, камерах хранения, кладовых и гардеробах;
- приему от студентов, сотрудников и населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению

других операций с ними; по выдаче напрокат студентам и сотрудникам предметов культурно-бытового назначения;

- коллективному обслуживанию и эксплуатации учебно-материальных средств обучения;
- продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже;
- работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);
- изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин, аппаратуры, приборов, систем других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также их деталей и запасных частей;
- техническому обслуживанию кабельного и спутникового телевидения, связанном с применением дорогостоящих приборов;
- сбору, хранению и переработке всех видов лома и отходов драгоценных камней, добыче, переработке, покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в учебном процессе драгоценных материалов и драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них;
- приему, изготовлению, транспортировке, выборке, счету, упаковке, хранению и выдаче денежных знаков, ценных бумаг;
- изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи предприятиями общественного питания) и других знаков, предназначенных для расчетов населения за услуги;
- инкассации денежной выручки торговых и других предприятий, перевозке денег и ценностей.

ПРИМЕЧАНИЕ: При заключении настоящего договора руководствоваться статьей 405 - 406 ТК Республики Беларусь

Приложение 16
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ

**категорий работников, на период отсутствия которых требуется
выполнение их обязанностей с оплатой труда:**

- уборщик служебных помещений;
- лифтер;

- сторож;
- дворник;
- уборщик мусоропроводов;
- дежурный по залу (спортивному);
- дежурный по общежитию;
- дежурный по этажу;
- контролер-кассир;
- буфетчик;
- продавец.

Приложение 17
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

Дополнение к коллективному договору по центру «Торговый комплекс БГЭУ»

Организация и оплата труда

В случае полной или частичной приостановки работы Торгового комплекса в летний каникулярный период, предоставлять его работникам, временно не задействованным в производственном процессе, по их заявлениям отпуск, предусмотренный ст. 191 ТК Республики Беларусь, с сохранением 5 % установленных им ставок заработной платы за счет средств Торгового комплекса.

Приравнивать указанный отпуск к фактически отработанному времени с включением его продолжительности в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск.

Приложение 18
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПОЛОЖЕНИЕ о звании «Почетный профессор БГЭУ»

1. Звание «Почетный профессор БГЭУ» присваивается высококвалифицированным представителям профессорско-преподавательского состава университета, имеющим ученое звание профессора или ученую степень доктора наук, а также работникам других вузов, предприятий и органов государственной власти, активно участвующим в учебно-педагогической, научной и воспитательной работе БГЭУ и внесшим крупный вклад в подготовку квалифицированных специалистов для национальной экономики Республики Беларусь, подготовку и издание учебно-методической и научной литературы, воспитание студенческой молодежи, создание и развитие учебно-материальной базы и инфраструктуры университета.

2. Преимущество при представлении к званию «Почетный профессор БГЭУ» отдается лицам:

- имеющим почетные звания СССР или Республики Беларусь;
- награжденным орденами, медалями и почетными грамотами СССР или Республики Беларусь;
- имеющим стаж работы в университете не менее 15 лет, в том числе не менее 10 лет на должностях руководителей из числа профессорско-преподавательского состава.

3. Присвоение звания «Почетный профессор БГЭУ» производится по представлению Советов факультетов и ректората университета.

4. Звание «Почетный профессор БГЭУ» присваивается Советом университета открытым или тайным голосованием (по решению членов Совета), простым большинством при кворуме 2/3 членов списочного состава Совета.

5. Решение Совета о присвоении звания «Почетный профессор БГЭУ» утверждается приказом ректора.

6. Лицам, удостоенным звания «Почетный профессор БГЭУ», выдается знак и аттестат установленного образца.

7. Лицам, удостоенным звания «Почетный профессор БГЭУ», являющимся ветеранами, ушедшим на пенсию из БГЭУ и нигде в последствии не работающим, ежемесячно оказываются выплаты в размере 7 (семи) базовых величин за счет суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении университета.

8. Дубликаты нагрудных знаков и документов взамен утраченных, как правило, не выдаются. Они могут быть выданы в виде исключения, если оригиналы утрачены во время стихийного бедствия или по другим уважительным причинам.

Приложение 19
к Коллективному договору на
2023-2026 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

К Р И Т Е Р И И

формирования очередности на получение квартир работниками БГЭУ

1. При формировании очередности работников университета, принятых БГЭУ на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, на получение (строительство) квартиры (далее – очередность) руководствоваться данными жилищного рейтинга P , рассчитанному по следующей формуле: $P = C + Y + Ж + Д + В$, где:

1.1. C – стаж работы в БГЭУ. C - стаж в БГЭУ заявителя = $кс$, где $кс$ – коэффициент стажа, соответствующий стажу работы в БГЭУ;

1.2. Y – постановка на учет на получение жилья в РИК (по месту работы супруга (и)), с учетом работы в БГЭУ. $Y = кс + ку$, где $ку$ – максимальный коэффициент учета = 1.

При постановке на учет:

- 20 лет = 1,0 ку;
- от 15 до 20 лет = 0,8 ку;
- от 5 до 10 лет = 0,4 ку;
- до 5 лет = 0,2 ку.

1.3. $Ж$ – жилищные условия = $мкж$, где $мкж$ - максимальный коэффициент жилья = 1 (10 м² - площадь на 1 человека). Расчет:

Занимаемая жилая площадь
а). $\frac{\text{Занимаемая жилая площадь}}{\text{Количество проживающих человек}} = \text{Обеспеченность на 1 проживающего};$

Обеспеченность на 1 проживающего
б). $\frac{\text{Обеспеченность на 1 проживающего}}{10 \text{ кв.м.} - \text{площадь на 1 человека}} = \text{Коэффициент жилья (кж)};$

в). $мкж - кж = Ж$.

1.4. $Д$ – занимаемая должность = $кд$, где $кд$ - коэффициент должности, соответствующий тарифному разряду.

1.5. $В$ – вклад в факультет (структурное подразделение). $В = Д \times Е$, где $Е$ - надбавка за занимаемую должность (степень). $Е$ равен:

1 - рабочий, служащий без высшего образования;

- 2 - работник с высшим образованием;
- 3 - преподаватель без степени, работник со степенью;
- 4 - преподаватель со степенью к.н., зам. декана;
- 5 - преподаватель со степенью д.н., зав. кафедрами, деканы, проректора.

2. Упорядочить список по убыванию жилищного рейтинга Р.

3. Формировать очередность согласно полученному списку.