КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» на 2026-2029 годы

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между учреждением образования «Белорусский государственный экономический университет» в лице ректора Егорова Алексея Владимировича (далее – БГЭУ, Университет, Наниматель) и работниками учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО работников БГЭУ, Профсоюз) в лице председателя ППО работников БГЭУ Турунцева Петра Валерьевича, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Кодексом Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (ред. от 11.05.2018) «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь» и другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканским объединением нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы (далее – Генеральное соглашение), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профсоюзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2025-2028 годы (далее – Соглашение) на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности БГЭУ.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками БГЭУ (далее – работники).

3. Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются работники БГЭУ в лице Профкома и Наниматель.

4. Нормы и соглашения Генерального соглашения, Соглашения обязательны для исполнения Сторонами.

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 работников БГЭУ, от имени которых он заключался.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах и 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.

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

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

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 семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются комиссией по коллективным переговорам, созданной на равноправной основе из уполномоченных представителей Сторон в равном количестве от Нанимателя и Профкома или на совместном заседании представителей ППО работников БГЭУ и представителей Нанимателя.

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, членов Профсоюза.

Договор, изменения и (или) дополнения в него подписываются Сторонами после одобрения на конференции ППО работников БГЭУ.

7. Стороны обязуются 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.

8. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

9. При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трёх месяцев.

10. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более 3 лет и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

11. Стороны не вправе в течение срока действия 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.

В течение трёх месяцев с момента окончания реорганизации Университета, заключается новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав работников не ниже достигнутого.

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

За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

12. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

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

13. При заключении и исполнении Договора Стороны руководствуются 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.

14. Наниматель представляет 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 БГЭУ.

15. В целях реализации настоящего Договора Наниматель доводит его текст, изменения и (или) дополнения к нему до структурных подразделений БГЭУ, а Профком - до профсоюзных организаций ППО работников БГЭУ.

ГЛАВА 2
ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

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

16.2. Своевременно проводить индексацию заработной платы работников в соответствии с законодательством.

16.3. Осуществлять ежемесячную выдачу работникам не позднее дня выдачи заработной платы расчетных листков в разрезе всех видов оплаты труда.

16.4. Включать в трудовые договоры (контракты) условия об оплате труда в соответствии со штатным расписанием и локальными правовыми актами Университета. Включать в трудовые договоры (контракты) условия о всех видах доплат, надбавок к окладу, предусмотренных законодательством и Договором по конкретной должности служащего, профессии рабочего.

16.5. Производить стимулирующие и компенсирующие выплаты, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

16.6. Создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

17. Профком обязуется:

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

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

17.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, об охране труда в БГЭУ, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также по вопросам деятельности ППО работников БГЭУ. О результатах информировать Нанимателя.

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

17.5. Консультировать работников по вопросам нормирования и оплаты труда.

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

18. Наниматель и Профком обязуются:

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

18.2. Осуществлять финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них при наличии средств превышения доходов над расходами.

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

Обмениваться оперативной информацией о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

18.4. Добиваться снижения документооборота.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом;

Порядок, условия и размеры установления материального стимулирования труда, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам определяются положениями, разрабатываемыми Университетом и утверждаемыми Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на конференции ППО работников БГЭУ или заседании Профкома и являющихся неотъемлемой частью Договора.

Выплаты материального стимулирования труда, оказание материальной помощи, осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создаются комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителя Профкома.

19.2. Материальное стимулирование труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, которое является неотъемлемой частью Договора (Приложение № 1).

19.3. Материальная помощь в размере, предусмотренном Договором, оказывается работникам по основному месту работы и по совместительству (внутреннему, внешнему).

Порядок оказания работникам материальной помощи и ее размеры регулируются соответствующим Положением, которое прилагается к Договору (Приложение № 3).

Материальная помощь Нанимателю оказывается на общих основаниях.

19.4. 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.

19.5. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

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

Педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия обеспечивается нагрузка не менее чем на ставку. Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

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.

19.6. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) определяется ежегодным приказом Нанимателя о нормах времени для расчета объема учебной работы по согласованию с Профкомом.

Наниматель, при наличии возможности, организовывает замену временно отсутствующих специалистов из числа ППС.

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

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

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

19.8. 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, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

19.9. Принимать меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

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

19.10. 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 от 21 декабря 1990 г. № 476-XII «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.

19.11. 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.

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

- расчет за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

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

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями указанные выплаты производятся накануне.

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

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

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

19.14. 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.

19.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Персональная ответственность за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченном заключать с ним трудовой договор (контракт).

19.16. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие, дополнительные по сравнению с Соглашением и законодательством, гарантии по условиям оплаты труда:

19.16.1. Руководителям структурных подразделений БГЭУ, не наделенных статусом факультета, филиала, института повышения квалификации, но имеющих в своем составе кафедры, устанавливать оклад, соответствующий окладу, предусмотренному для должности декана факультета (при наличии у руководителя ученой степени и (или) ученого звания).

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

19.17. Размер средств, направляемых на материальное стимулирование труда, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерией до сведения Нанимателя и Профкома.

19.18. Привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством и Договором, только с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, с указанием основания привлечения к этой работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

19.20. Обеспечивать в структурных подразделениях Университета объективность в вопросах оплаты труда.

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

Педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обеспечивается с их согласия нагрузка не менее, чем на ставку.

Нагрузка менее, чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего дня.

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

19.23. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении ущерба.

19.24. Работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов,

полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

Обязанность доказать факт причинения ущерба лежит на нанимателе.

ГЛАВА 3
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Проводить консультации для руководителей структурных подразделений Университета, затрагивающие вопросы трудового законодательства, порядок заключения Договора и ответственности за его выполнение.

20.2. Оперативно доводить до сведения работников информацию об изменениях и дополнениях, внесенных в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

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

20.4. 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.

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

21. Профком обязуется:

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

21.2. Осуществлять в установленном законом порядке силами уполномоченных представителей Профкома общественный контроль за

соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в Университете.

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

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

21.5. 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;

- соблюдение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу БГЭУ;

- на выполнение правил и норм по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

22. Стороны пришли к соглашению:

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

22.2 В семинарах, совещаниях, собраниях и других мероприятиях, которые проводятся Сторонами и касаются трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, обеспечивается возможность участия представителей другой Стороны с правом решающего голоса.

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

22.4. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более 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.

22.5. Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех лет).

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

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

22.8. Работникам предоставляется возможность проходить санаторно-курортное лечение.

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

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

22.10. 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 трех календарных месяцев в течение календарного года:

22.10.1. Для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.

22.10.2. Работникам из числа ППС – в случае истечения в период летних каникул отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – до начала учебного года.

22.10.3. 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.

22.11. По письменному заявлению работника ему предоставляется социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения среднего заработка (без права разделения на части) 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.

22.12. Помимо категорий работников, указанных в части второй статьи 166 Трудового кодекса, Наниматель вправе предоставлять трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения 6 месяцев по желанию работников, задействованных в весенне-летний период при проведении централизованного тестирования и (или) централизованного экзамена (за исключением работников из числа ППС).

22.13. Очередной трудовой отпуск по желанию работника предоставляется (кроме оснований, установленных статьей 168 Трудового кодекса):

- супругам, работающим в БГЭУ, 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 ППС, отработавшим до окончания учебного года менее 6 месяцев – в течение первого рабочего года (в летнее время) пропорционально его отработанной части.

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

22.15. В июле и августе не планируется выполнение учебной, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы работниками из числа ППС Института переподготовки кадров и повышения квалификации, которым в указанные месяцы предоставляется трудовой отпуск, при этом для них предоставляется возможность осуществлять учебно-методическую работу в этот период вне Университета.

22.16. Помимо оснований, установленных статьей 171 Трудового кодекса, трудовой отпуск подлежит обязательному переносу по просьбе работника, работающего на условиях внутреннего совместительства, в случае, если отпуск по основной работе не использован.

22.17. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная, в связи с этим часть трудового отпуска, по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

22.18. 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 Нанимателя 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.

22.19. Работники 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.

22.20. Трудовой распорядок БГЭУ определяется в том числе Договором. 22.21. Работники обязуются соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину.

22.22. В Университете применяются следующие виды поощрения:

22.22.1. Нанимателем по согласованию с Профкомом:

- объявление благодарности;
- выплата единовременной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Грамотой БГЭУ;
- награждение Почетной грамотой БГЭУ с выдачей единовременной премии в установленном размере;

22.22.2. Нанимателем совместно с Профкомом:

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

22.22.3. Присуждение почетных званий университета осуществляется в соответствии с Положением о почетных званиях учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», утверждаемым приказом ректора. Лицам из числа штатных работников, удостоенным почетных званий университета, могут предоставляться дополнительные гарантии и компенсации, предусмотренные Положением о почетных званиях, при наличии средств, предусмотренных на эти цели, остающихся в распоряжении Нанимателя.

22.23. 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, остающихся в распоряжении Нанимателя.

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

22.24. 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 об образовании); при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220-1Трудового 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 (являющегося неотъемлемой частью трудового договора), заключенного между работником и Нанимателем, а в случае его отсутствия могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

22.25. Штатному работнику выплачивается разовая премия в размере до 30 базовых величин по его заявлению и в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Штатному работнику выплачивается разовая премия в размере до 10 базовых величин по его заявлению и в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

22.26. Общественному объединению ветеранов БГЭУ оказывается содействие в организации его работы, при наличии средств осуществляется финансирование проведение его мероприятий, приглашение ветеранов к участию в проводимых в Университете воспитательных, просветительских, праздничных и других мероприятий.

В список общественного объединения ветеранов включаются работники, оформившие пенсионное обеспечение в БГЭУ, состоящие (по личным заявлениям) в общественном объединении ветеранов БГЭУ и на учете в ППО работников БГЭУ.

Нанимателем и Профкомом координируются ведение совместного учета ветеранов войны и труда, оказание им необходимой помощи.

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

Все расходы в данном случае осуществляются за счет внебюджетных средств.

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

22.29. 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 производится за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности, в том числе работникам, финансирование которых согласно штатному расписанию осуществляется за счет средств бюджета – за счет превышения доходов над расходами.

22.30. Нанимателем и Профкомом проводится согласованная политика по экономии всех видов энергии, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий.

ГЛАВА 4
ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

23.1. 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.

23.2. 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.

24. Профком обязуется:

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

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

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения БГЭУ, 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.

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности

труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре работникам, не допускающим нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

- имеющим неполную семью (в соответствии со статьей 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- одному из двух работающих в Университете родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в Университете;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Университете;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства образования специальностям;
- женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

25.3. 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.

25.4. В отношении 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, принимаются меры к их трудоустройству и осуществляется содействие их переобучению.

25.5. Педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право трудоустройства в Университете при появлении вакансий.

25.6. 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.

Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупреждать работника об изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения.

Работникам, с которыми заключены контракты, устанавливается дополнительный поощрительный отпуск минимальной продолжительностью один календарный день.

25.7. Не заключаются 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.

25.8. В случае истечения у работника срока действия 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.

25.9. 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.

25.10. Продление, заключение новых контрактов с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, осуществляется с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

25.11. Заключение (продление) новых контрактов с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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 вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевается (заключается новый) только с письменного согласия работника.

25.12. 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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, осуществляется на срок пять лет.

25.13. 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.

25.14. 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 с указанием причин в случае принятия решения о не продлении трудовых отношений.

25.15. 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.

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

25.16. Наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, 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:

- достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- назначения пенсии по возрасту, по инвалидности, социальной пенсии за выслугу лет, за особые заслуги перед Республикой Беларусь;
- избрания на выборную должность;
- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

зачисления в учреждение образования на дневную форму получения образования;

- в период предупреждения об увольнении по сокращению штатов (численности);
- необходимости ухода за больным членом семьи;
- ухода за детьми в возрасте до 14 лет;
- изменения семейного положения;
- трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;
- трудоустройства у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность;
- в случае перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность.

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

25.17.1. Председатель ППО работников БГЭУ или уполномоченное им лицо участвуют в заключении контрактов с работниками путем визирования бланков контрактов, предлагаемых к заключению (продлению).

25.17.2. Стороны, заключившие контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждают другую Сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

25.18. 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) Договором, являются недействительными.

25.19. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, а также Договором и ПВТР, действующими в БГЭУ.

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

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

Разрабатывается программа развития кадрового потенциала Университета с включением в нее вопросов 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.

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

25.23. 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 вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

25.24. Не допускается привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, положениями о структурных подразделениях и иными локальными правовыми актами БГЭУ.

25.25. Заключение трудового договора (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, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, осуществляется с их письменного согласия на неопределенный срок.

ГЛАВА 5
ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется:

26.1. Ежегодно совместно с Профкомом подводить итоги работы БГЭУ 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 от 30 декабря 2019 г. № 108.

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

26.3. 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.

26.4. 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.

26.5. 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.

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

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

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

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

26.10. 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.

26.11. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

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

26.13. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

26.14. Осуществлять в Университете контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

26.15. 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.

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

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

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

27. Профком обязуется:

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

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

27.3. 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.

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

27.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов ППО работников БГЭУ, в том числе в суде в

соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании».

27.6. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (ред. от 12.10.2015).

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

27.8. 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.

28. Стороны пришли к соглашению, что:

28.1. Уполномоченные представители Профкома в установленном порядке осуществляют во всех структурных 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.

28.2. План мероприятий по охране труда разрабатывается ежегодно.

28.3. Допуск представителей Профкома в структурные подразделения Университета для проведения мониторинга за соблюдением законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством осуществляется беспрепятственно.

28.4. Состояние охраны труда в Университете рассматривается не реже одного раза в полугодие на заседании Профкома с участием представителя Нанимателя.

28.5. Все виды инструктажей, обучение, стажировка и проверка знаний по вопросам охраны труда работников проводится согласно требованиям нормативных правовых актов.

28.6. Стороны принимают участие в расследовании несчастных случаев, пожаров на производстве и других чрезвычайных происшествий, выявляют причины, приведшие к ним, и принимают меры по их устранению.

28.7. Работники 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.

28.8. На мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда предусматривается выделение внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя.

К работникам за соблюдение требований по охране труда применяются меры поощрения и материального стимулирования.

28.9. В Университете проводятся совместные семинары по охране труда представителей структурных подразделений, Профкома и профсоюзных бюро.

28.10. В целях профилактики производственного травматизма Профкомом во взаимодействии с Нанимателем проводится работа по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма» по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

28.11. Работникам за работу с вредными условиями труда предоставляются компенсационные выплаты (при необходимости оказывается методическая помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда).

28.12. Работникам выдаются средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

28.13. Осуществляется обучение работников, избранных общественными инспекторами по охране труда.

28.14. Работники, избранные общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам года поощряются в размере одной базовой величины.

28.15. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

28.16. Семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств Нанимателя выплачивается единовременная материальная 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 – единовременная материальная 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.

28.17. Осуществляется обеспечение функционирования системы управления охраной труда в Университете и ее своевременное

совершенствование на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

28.18. Наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, 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 ПВТР и (или) Договором.

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

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, а также членов их семей

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

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

29.4. Отчислять ППО работников БГЭУ денежные средства для проведения культурно-массовых, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников 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 ежемесячно при их наличии.

29.5. При заключении договора добровольного страхования на оказание медицинских услуг компенсировать работникам – членам ППО, работающих по основному месту, расходы в размере 5-ти базовых величин. Оплату производить за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении БГЭУ, при их наличии.

29.6. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации освобождение от работы с сохранением за ним места работы и среднего заработка по месту работы:

29.6.1. на один рабочий день один раз в три года;

29.6.2. достигшим возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 103-1 Трудового кодекса – на один рабочий день один раз в год;

29.6.3. достигшим общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста – на два рабочих дня один раз в год.

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

31. Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

32. Профком обязуется:

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

32.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников.

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

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

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

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Содействовать выделению из внебюджетных средств дополнительных ассигнований на содержание Университета, финансированию мероприятий, предусмотренных Договором, осуществлению выплат социального характера (оказанию материальной помощи, установлению доплат и надбавок и др.) работникам.

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

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

33.3. Содействовать развитию художественной самодеятельности работников.

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

33.4. Содействовать организации работы Совета общественного объединения ветеранов БГЭУ, проведению его мероприятий. Приглашать ветеранов войны и труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в Университете.

33.5. Содействовать закреплению ветеранов БГЭУ за структурными подразделениями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также установление шефской помощи над ветеранами, проживающими в учреждениях социального обслуживания, путем развития волонтерского движения студенческой профсоюзной организацией.

Приглашать ветеранов к участию в воспитательных и праздничных мероприятиях, проводимых БГЭУ.

33.6. Координировать работу организаций Университета по ведению ими учета ветеранов, оказывать им необходимую помощь.

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

33.8. Содействовать расширению:

- охвата социальным страхованием новых категорий работников;

- практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

- участие работников во внедрении программы добровольного страхования и дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу.

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

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

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

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

33.13. Организовывать ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, должностными лицами, назначенными приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

33.14. 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 его с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий).

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

Принимать участие в отраслевой республиканской спартакиаде, туристских слетах и других спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) БГЭУ в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

33.16. Осуществлять меры морального и материального стимулирования работников:

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

33.17. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий, работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников. На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности).

34. 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.

35. 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.

ГЛАВА 7
ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО И ПРФСОЮЗНОГО АКТИВА

36. Наниматель обязуется:

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

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

37. Профком обязуется:

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

37.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам ППО работников БГЭУ из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, как правило, на основании личного заявления члена ППО работников БГЭУ.

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

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению ППО работников БГЭУ.

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

38.3. 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.

38.4. Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений Профкома, руководящих органов Профсоюза.

38.5. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий предоставлять прежнюю или равноценную работу (должность).

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

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

38.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков в соответствии с законодательством.

38.9. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для его деятельности условия в соответствии с законодательством.

38.10. 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:

с работниками, избранными в состав Профкома, председателями профсоюзных бюро и профгрупоргами, находящимися на профсоюзном обслуживании в Профкоме и не освобожденными от основной работы – на основании письменного согласия Профкома, а с председателем Профкома – только с согласия Республиканского комитета Профсоюза;

с работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы и не освобожденными от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

с работниками, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами ППО работников БГЭУ, уполномоченными вести переговоры по Договору, а также избранными общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде – с согласия Профкома.

Расторгать трудовой договор (контракт) 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 – после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

Расторгать трудовой договор (контракт) в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса – с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

38.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, указанных в подпункте 38.10 настоящего пункта, допускать только с предварительного согласия Профкома.

38.12. 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.

38.13. Освобожденных (штатных) работников ППО работников БГЭУ считать равноправными членами коллектива работников, пользующимися всеми правами и гарантиями наравне с ними.

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

ГЛАВА 8
СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

39. Стороны пришли к соглашению, что:

39.1. 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 работников.

39.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за БГЭУ, допускаются с уведомления Профкома.

40. Профком обязуется:

40.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в Университете, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы работников – членов ППО работников БГЭУ.

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

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

ГЛАВА 9
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

42. Наниматель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью структурных подразделений Университета анализировать ход выполнения на местах Договора.

43. Профком обязуется изучать практику социального партнерства в структурных подразделениях Университета, реализацию Договора на местах, обобщать лучший опыт, с его учетом вносить соответствующие предложения по совершенствованию Договора.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Довести текст Договора до структурных подразделений Университета, профсоюзных бюро и профгрупп, содействовать его реализации на местах.

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

44.2 Контроль за выполнением настоящего Договора и разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по ведению коллективных переговоров. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

44.3. Выполнение Договора по итогам полугодия рассматривать на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Наниматель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на конференции ППО работников БГЭУ не реже двух раз в год.

44.4. Каждой из Сторон обеспечивать присутствие своих уполномоченных представителей на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с Договором, а также представлять друг другу необходимые материалы и документы по этим вопросам.

44.5. При представлении одной из Сторон информации о недостатках при выполнении Договора рассматривать ее другой Стороной в двухнедельный срок и направлять мотивированный ответ в письменной форме.

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

45. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к 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.

46. Договор включает следующие приложения:

Положение об оплате труда работников БГЭУ (№ 1);

Положение о единовременной выплате на оздоровление работникам БГЭУ (№ 2);

Положение о материальной помощи работникам БГЭУ (№ 3);

Положение о надбавке за характер труда педагогическим работникам БГЭУ (№ 4);

Положение о премировании работников БГЭУ (№ 5);

Положение об установлении надбавки за высокие достижения в труде работникам БГЭУ (№ 6);

Перечень профессий и должностей работников БГЭУ, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (№ 7);

Перечень профессий и должностей работников БГЭУ, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком в профилактических целях (№ 8);

Перечень профессий и должностей работников БГЭУ, 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 (№ 9);

Перечень профессий и должностей работников БГЭУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, дающих право на обеспечение смывающими средствами (№ 10);

Перечень профессий и должностей работников БГЭУ, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (№ 11);

Перечень структурных подразделений БГЭУ для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях (№ 12);

Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную) (№ 13);

Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми БГЭУ могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (№ 14);

Примерный перечень работ в БГЭУ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность (№ 15);

Перечень категорий работников, на период отсутствия, которых требуется выполнение их обязанностей с оплатой труда (№ 16).

47. Основой для заключения Договора считать Соглашение.

Проект Договора, изменения и дополнения к нему направляются до их подписания Сторонами в Профсоюз в течение трех рабочих дней после

принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

Договор одобрен на конференции ППО работников БГЭУ 22 сентября 2026 г.,
Протокол № 2.

Договор подписан 22 сентября 2026 г.

Ректор А.В. Егоров Председатель профкома П.В. Турунцев

Приложение 1
к Коллективному договору на 2026-2029 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 отношении, 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 колледжа и центра научных исследований), 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 об установлении 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 процентах 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;

- руководителям и их заместителям из числа педагогических работников (за исключением руководителей и специалистов из числа профессорско-преподавательского состава) в процентах от оклада.

Надбавка назначается приказом ректора в установленных законодательством размерах.

2.2.2.3. Надбавка за работу в отрасли.

Устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, педагогам-психологам, педагогам социальным, педагогическим работникам из числа специалистов, в процентах от оклада.

Надбавка назначается приказом ректора в установленных законодательством размерах.

2.2.3.4. 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.

2.2.2.5. Надбавка за научно-педагогическую деятельность.

Устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава имеющим ученую степень доктора наук и (или) ученую степень кандидата наук с учетом вклада в развитие и научно-методическое обеспечение образовательной деятельности ежегодно на 01 января по день достижения сотрудником пенсионного возраста в процентах от оклада в установленных законодательством размерах.

Оценка вклада в развитие и научно-методическое обеспечение образовательной деятельности определяется ежегодно на основании информации, содержащейся в отчетах о выполнении показателей для назначения надбавок за ученые степени и ученые звания.

Одному работнику надбавка за научно-педагогическую деятельность устанавливается по одному основанию.

Педагогические работники, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, определяются Кодексом об образовании Республики Беларусь.

Надбавка назначается приказом ректора на основании оформленного протоколом решения комиссии об установлении стимулирующих и компенсирующих выплат, принятого простым большинством голосов при кворуме 2/3 списочного состава членов комиссии.

Основанием для рассмотрения комиссией вопроса об установлении надбавки работникам факультетов является выписка из протокола заседания совета факультета, работникам ИПК и ПЭК – выписка из протокола заседания совета ИПК и ПЭК. Вопрос об установлении надбавки деканам факультетов, директору ИПК и ПЭК, проректорам и первому проректору рассматривается комиссией на основании представленных отчетов.

Ректору надбавка устанавливается Министерством образования Республики Беларусь.

Выплата надбавки производится ежемесячно.

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.

Директору колледжа 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
2026-2029 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 колледжа).

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
2026-2029 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 в соответствии с законодательством	до 5
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 остронуждающимся 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
2026-2029 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 колледжа) 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, работающих 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 проректора по учебной работе, курирующего международную деятельность или согласованная им докладная записка 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 кафелр, 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 в соответствии с приказом Министерства образования Республики Беларусь.

3.3. Надбавка определяется дифференцированно по имеющимся в штатном расписании профессиям рабочих и должностям межотраслевых служащих в проценте к установленным им окладам в объеме средств на установление надбавки в среднем по организации. Минимальный размер надбавки устанавливается 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. Размер надбавки определяется приказом ректора по каждой отдельной профессии рабочего и должности межотраслевого служащего, изданным на основании протокола заседания комиссии, и выплачивается за фактически отработанное время.

Приложение 5
к Коллективному договору на
2026-2029 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. Директору колледжа 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 производится 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 производится дополнительное премирование освобожденных профсоюзных работников университета (ст.24 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-XII «О профессиональных союзах».

Приложение 6
к Коллективному договору на
2026-2029 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

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. Директору колледжа за высокие достижения в труде устанавливается приказом ректора БГЭУ.

Приложение 7
к Коллективному договору на
2026-2029 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, должнос-ти по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Норма выдачи и срок эксплуа-тации
1	7131-001	Маляр	Костюм х/б	ЗМи	12
			Косынка или кепка х/б		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Очки защитные	ЗНГ	деж.
			Респиратор		до износа
			<u>При работе с применением вредно действующих красок дополнительно</u>:		
			Перчатки резиновые	ВнЩ20	до износа
			<u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u>		
			Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
2	7412-078	Электромонтер по ремонту и	Костюм х/б	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12

		обслуживанию электрооборудования	Галоши электроизолирующие Перчатки электроизолирующие Перчатки трикотажные Каска защитная Очки защитные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке При выполнении работ на высоте дополнительно: Пояс предохранительный	Эн Эн Ми ЗП Тн 	деж. деж. до износа деж. деж. 36 деж.
3	7522-017	Столяр	Костюм х/б Кепка х/б Ботинки кожаные с защитным носком Перчатки трикотажные Очки защитные При работе на высоте дополнительно: Пояс предохранительный Зимой дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке При резке стекла дополнительно: 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 Кепка х/б Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки трикотажные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке При работе на оборудовании водоподготовки плавательных бассейнов дополнительно: Фартук прорезиненный Нарукавники прорезиненные Очки защитные Респиратор	ЗМи Ми В Ми Ми Вн Тн Бм Бм ЗНГ 	12 12 12 12 12 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 Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Вн Ми В Ми Тн	12 деж. 12 12 до износа 36
7	9112-001	Уборщик помещений (служебных, производственных)	Халат х/б Перчатки трикотажные При влажной уборке помещений дополнительно: Полусапоги резиновые или галоши резиновые Перчатки резиновые При уборке душевых и туалетов	ЗМи Ми В Вн 	12 до износа 12 до износа

			дополнительно: Фартук прорезиненный Халат х/б Зимой на наружных работах (при уборке открытых балконов общежитий) дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Бм ЗМи Тн	 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 Перчатки трикотажные	ЗМи Тн Ми В Ми	12 36 12 12 36 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 Зимой дополнительно: 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	Сторож учебного корпуса, дежурный по общежитию Куртка х/б или Жилет х/б В холодное время года на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке Сторож хозяйственного отдела Костюм х/б Ботинки кожаные В холодное время года на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке Сторож гаража Костюм х/б Ботинки кожаные В холодное время года на наружных работах дополнительно: 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)	При эксплуатации микроавтобуса, легкового автомобиля: Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные При выполнении работы по мойке транспортного средства: Сапоги резиновые При участии в междугороднем дорожном движении дополнительно: Жилет сигнальный с элементами световозвращающего материала При эксплуатации, ТО и ТР грузового автомобильного транспортного средства (далее – грузовой автомобиль): Костюм х/б Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Ботинки кожаные	 ЗМи Ми В Со ЗМи Со МиНсНм	 24 до износа до износа деж. 12 деж. 12

			Перчатки трикотажные Зимой при эксплуатации, ТО и ТР грузового автомобиля (грузоподъемностью свыше 3т): Куртка х/б на утепляющей прокладке	Ми Тн	до износа 36
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 Зимой на наружных работах дополнительно: 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 Головной убор (Кепка х/б) Ботинки кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные с полимерным покрытием При работе под автомобилем, установленным на осмотровой канаве, вывешенным на подъемном механизме, дополнительно: Каска защитная При работе под автомобилем с применением инструмента ударного действия дополнительно: Очки защитные Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительной: Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми МиНсНм МиМп, НсНм, Мун50 Ми ЗП Тн	12 12 12 до износа деж. деж. 36
16	2144-057	Механик	Костюм х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке В остальное время года при работе в мокрых условиях дополнительно: Сапоги резиновые	ЗМи Ми Тн В	12 до износа 36 24
17	4321-002	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: 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 Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: 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 Зимой на наружных работах дополнительно: 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	При работах, связанных с загрязнением: Халат х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: 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	12 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 ЦЦОП: Заведующий лабораторией (хозяйством) Инженер Техник Специалист, Лаборант	При работе с информационно-измерительной техникой: Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани При работе по диагностике и ремонту средств вычислительной техники дополнительно: Перчатки трикотажные Очки защитные Респиратор При работе по ремонту, чистке, заправке картриджей дополнительно: 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) ЦЦОП	Костюм х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
30	2111-005	Работники группы (мастерской, лаборатории) ЦЦОП Инженер, Инженер по драг. металлам	Костюм х/б Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
31	8212-070	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 электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычислительных машин) 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 При снятии, чистке и установке селенированного электрографического цилиндра дополнительно: Перчатки резиновые	ЗМиЭс Ми Вн	18 до износа до износа
33	2622-002 1431-031 1431-040	Библиотекарь комплектации Зав. отделом Зав. сектором	Халат х/б Безрукавка меховая При выполнении работы по уборке помещений книгохранилищ УК № 1,5,8 в установленные санитарные дни Перчатки резиновые (2 пары)	ЗМи Тн Вн	12 до износа 12
34	1120-065 1345-029	Ректор Проректор высшего учебного заведения	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: 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 Зимой на наружных работах дополнительно: 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 Зимой на наружных работах дополнительно: 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	Главный инженер Главный Энергетик Главный механик	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа до износа
	1345-022	Начальник, Зам начальника студенческого городка	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа до износа
	1219-016	Начальник отдела хозяйственного	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа до износа
	1212-014	Начальник отдела ОТ	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б	 Ми	 до износа

			Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Тн	 36
	1323-024	Начальник отдела и заместитель начальника ЭТО	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа 36
	1324-128	Начальник ОМТС	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа 36
	2141-012	Инженер ОМТС	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа 36
	2144-005	Инженер службы главного механика	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа 36
	2111-005	Инженер службы главного энергетика	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Тн	 до износа 36
	2111-005	Инженер по обслуживанию зданий	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Ми Тн	 до износа до износа 36
	2111-005	Инженер по эксплуатации зданий	При работе, связанной с загрязнениями: Костюм х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	 Ми Ми Тн	 до износа до износа 36
39	1311-045	Мастер службы гл. энергетика, мастер службы гл. механика, мастер по обслуживанию зданий ЭТО	Костюм х/б Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: 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)	При проведении лабораторных, исследовательских и других работ: Халат х/б	 ЗМи	 12
41	1223-009	Заведующий	При проведении лабораторных,		

		лабораторией (кафедры: товароведения и экспертизы товаров, физикохимии материалов и производственных технологий)	исследовательских работ: Халат х/б Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор Перчатки трикотажные	 ЗМи К50Щ20 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	При проведении лабораторных, исследовательских работ: Халат х/б Перчатки трикотажные При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, кислотами, щелочами и др. химическим веществами: 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 Респиратор	 ЗМи Ми К20Щ20 К20Щ20 К20Щ20 К50Щ20 ЗН (Г)	 12 до износа 12 до износа до износа до износа до износа деж. до износа
43	3111-007 2359-044	Лаборант Специалист	При проведении лабораторных, исследовательских работ: Халат х/б Перчатки трикотажные При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, кислотами и растворами щелочей концентрацией от 20 до 80 %: Халат х/б с кислотозащитной пропиткой Косынка х/б Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор	 ЗМи Ми К20Щ20 К50Щ50 К50Щ50 ЗН (Г)	 12 до износа 12 до износа до износа до износа деж. до износа
44	1120-060	Начальник центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	ЗМи	6 4
45	1120-060	Заместитель начальника центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б При наружных работах: Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Тн Тн	6 4 до износа до износа
46	3341-001	Администратор центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б При наружных работах: Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Тн Тн	6 4 до износа до износа
47	2141-025	Инженер-технолог центра «ТК БГЭУ»	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б При наружных работах Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Тн Тн	6 4 до износа до износа
48	1412-007	Заведующий производством	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	ЗМи	6 4

		Зам. заведующего производством центра «ТК БГЭУ»	Фартук белый х/б (2) При наружных работах: Куртка х/б на утепляющей прокладке Безрукавка меховая	ЗМи Тн Тн	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 Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: 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 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 При мойке котлов дополнительно: 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 продуктами)	Костюм х/б Ботинки кожаные Кепка х/б Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Ми Тн	12 12 12 до 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) При наружных работах зимой дополнительно: 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 помещений (служебных, производственных)	Халат х/б Шапочка х/б или косынка х/б Перчатки резиновые	ЗМи Вн	12 6 до износа

		центра «ТК БГЭУ»	Полусапоги резиновые	В	12
59	5120-003	Повар	Куртка белая х/б	ЗМи	4
			Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин)	ЗМи	4
			Фартук х/б	ЗМи	4
			Колпак или косынка х/б		4
			Полотенце		4
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Тапочки или туфли, ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	Сж	6
			<u>При обвалке мяса дополнительно</u>:		
			Фартук кольчужный	Мп	до износа
			Перчатка кольчужная	Мп	до износа
60	7512-013	Кондитер	Куртка белая х/б	ЗМи	4
			Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин)	ЗМи	4
			Фартук белый х/б	ЗМи	4
			Колпак или косынка х/б		4
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Полотенце		4
			Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	Сж	6
61	7512-018	Пекарь	Куртка белая х/б	ЗМи	4
			Брюки светлые х/б (юбка светлая х/б – для женщин)	ЗМи	4
			Фартук белый х/б	ЗМи	4
			Колпак или косынка х/б		4
			Полотенце		4
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	Сж	6
62	5132-002	Буфетчик	Куртка белая х/б (нейлоновая)	ЗМи	4
			Шапочка белая х/б или пилотка (нейлон)	ЗМи	4
	5211-001	Продавец продовольственных товаров	Фартук белый х/б (нейлоновый)		4
			Полотенце		4
			Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
			Безрукавка меховая	Тн	до износа
63	8157-001	Оператор прачечного оборудования	Халат х/б	ЗМи	12
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	12
			Головной убор		12
			Тапочки кожаные	З	12
			Нарукавники ПВХ	Вн	12
64	9313-001	Подсобный рабочий	Костюм х/б	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			<u>При работе с применением красок дополнительно</u>:		
			Перчатки резиновые	Вн	до износа
			<u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u>		
			Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
65	7122-004	Облицовщик -	Костюм х/б	ЗМи	12

		плиточник	Кепка х/б Ботинки кожаные с защитным подноском Перчатки трикотажные или Резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Очки защитные Респиратор В холодный период года дополнительно: Костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Ми МпМук200 Мп Вн Зп Тнв	12 12 до износа до износа дежурный до износа до износа 36
66	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. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства (постановление Министерства труда и социальной защиты от 22.08.2003 № 96).

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты от 28.07.2009 № 93).

5. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (постановление Министерства труда и социальной защиты от 14.04.2010 № 54).

6. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам торговли и общественного питания (постановление Министерства труда и социальной защиты от 30.09.2022 г. № 54).

7. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог (постановление Министерства труда и социальной защиты от 08.12.2005 № 166).

8. 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).

9. 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 средствам 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, электрическоro 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 2026-2029 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование 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	Заведующий лабораторией, лаборант	п .1	Алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные):углеводороды ряда метана; углеводороды ряда этилена; ароматические углеводороды одно-и многоядерные: бензол, толуол
			п.2	Галогенпроизводные углеводороды жирного ряда: хлороформ, йодоформ, бромпроизводные
			п.5	Спирты:изопропиловый
			п.7	Эфиры алициклического и алифатического ряда и их галогенпроизводные
			п.11	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	Кафедра товароведения и экспертизы товаров	Заведующий лабораторией, лаборант, ведущий специалист по товароведению и экспертизе товаров	п. 1	Алифатические и ациклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные): гексан
			п.2	Галогенпроизводные углеводороды жирного ряда: хлороформ, иодиды
			п.6	Фенолы: фенол, фенолфталеин, 2,6 дихлорфенолиндофнорлят 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

				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: свинец
				Наименование вредных веществ
			п.46	Щелочноземельные элементы и их соединения: калий едкий, натрий едкий
			п.49	Медь и ее соединения: сульфат меди, щелочной медно-цитратный раствор

Начальник отдела охраны труда Н.И.Сидоренко

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. Переченьвредных 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 2026-2029 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 обезвреживающими 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 2026-2029 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 2026-2029 годы
между ППОР БГЭУ и БГЭУ

Перечень
профессий рабочих (должностей служащих) работников, подлежащих обязательным 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	**Работники университета:** Весь ППС (включая внешних совместителей), декан, заместитель декана, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, преподаватель- стажер, ведущий специалист, специалист без категории, секретарь учебной части, руководитель структурного подразделения осуществляющий педагогическую деятельность, методист, педагог, педагог – психолог, комендант учебного корпуса; Кафедра товароведения и экспертизы товаров: заведующий кафедрой; Учебно- исследовательская лаборатория: заведующий лабораторией, работники учебно- исследовательских работ лаборатории, лаборант; ведущий	**Приложение 3, п. 22-1**	**2**	1 раз в 2 года

№ 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
	специалист, специалист;			
	Управление по идеологической и воспитательной работе: Начальник управления по идеологической и воспитательной работе, Заместитель начальника управления - начальник отдела воспитательной и методической работы управления, специалист, методист, педагог социальный без категории; Спортивный клуб:	**Приложение 3, п. 22-1**	**2**	1 раз в 2 года

№ 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
	Начальник спортивного клуба; Студенческий клуб: заведующий студенческим клубом, педагог дополнительного образования, художественный руководитель, оператор по эксплуатации звукотехнического оборудования, кладовщик 4 разряда. Студенческий отдел кадров: Начальник отдела, ведущий специалист по кадрам, Специалист по кадрам без категории. Сектор кадрового учета: заведующий сектором, инспектор по кадрам, специалист по кадрам без категории; Управление безопасности и режима: Начальник управления, Начальник отдела, Ведущий специалист, Специалист, оператор ЭВМ;	**Приложение 1, п.4.2.2**	**2**	1 раз в 2 года
2	**Работники студенческого городка:** заведующий общежитием, заведующий хозяйством, кастелянша, воспитатель, дежурный по общежитию, дежурный по этажу, педагог-организатор, инспектор по физической культуре, оператор прачечного оборудования 4	**Приложение 3, п.26** Работы в общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	**2**	1 раз в год

№ 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
	разряда, комендант общежития;			
3	**Работники физкультурно-оздоровительного центра:** Директор ФОЦ, заместитель директора ФОЦ, Начальник отдела физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы, инструктор – методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы без категории, администратор, дежурный по залу; Врач общей практики, Медицинская сестра	**Приложение 3, п.25** Работы в спортивных и оздоровительных учреждениях для взрослых (физкультурно-оздоровительные комплексы, бассейны, тренажерные залы и другое, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику **Приложение 3, п.21**	**2** **2**	1 раз в год 1 раз в год
4	**Работники центра «Торговый комплекс БГЭУ»** Работники по штатному расписанию	**Приложение 3, п.20** Работы в организациях пищевой промышленности, на молочных кухнях и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства,	**2**	1 раз в год

№ 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
	Грузчик	хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, выполняемые работающими, включая производственную практику учащихся и студентов **Приложение 3, п.22** **Приложение 1, п. 5.1** Подъем и перемещение тяжестей вручную, физическая динамическая нагрузка	**2**	1 раз в год
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию элекрооборудования	**Приложение 3, п.4** Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ	**2**	1 раз в 2 года
		Приложение 3, п.1 Работы на высоте	**2**	1 раз в 2 года
6	Уборщик территорий 2 разряда (включая уборщика территории студенческого городка)	**Приложение 1, п. 2.7** пыль животного и растительного происхождения (А): хлопка, льна, конопли,	**2**	1 раз в 2 года

№ 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
		кенафа, джута, зерна, табака, древесины, торфа, хмеля, бумаги, шерсти, пуха, натурального шелка и другие		
7	Столяр	**Приложение 3, п.1** Работы на высоте	**2**	1 раз в 2 года
		Приложение 3, п.12 Работы на механическом оборудовании (имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	**2**	1 раз в 2 года
8	Маляр	**Приложение 1, п.1.1.31** Углеводороды ароматические: бензол (К), толуол, ксилол, стирол и другие	**3.1**	1 раз в год
		Приложение 3, п.1 Работы на высоте	**2**	1 раз в 2 года
9	Слесарь-сантехник 4 разряда	**Приложение 3, п.27** Работы, связанные с обслуживанием водопроводных сетей.	**2**	1 раз в год
10	Слесарь по ремонту автомобилей 5 разряда	**Приложение 3, п.22**	**2**	1 раз в год
11	Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	**Приложение 3, п.22**	**2**	1 раз в год
12	Водитель автомобиля 4-6 разряда	**Приложение 3, п.22**	**2**	1 раз в год
13	Тракторист 4 разряда	**Приложение 3, п.13** Работы на транспорте на территории организации (управление погрузчиками, автопогрузчиками, тракторными погрузчиками и другими	**2**	1 раз в 2 года

№ 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
		напольными колесными безрельсовыми транспортными средствами)		
14	Облицовщик-плиточник	**Приложение 3, п.1** Работы на высоте	**2**	1 раз в 2 года
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (для общежития)	**Приложение 3, п.26** Работы в общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	**2**	1 раз в год
		Приложение 3, п.1 Работы на высоте	**2**	1 раз в 2 года
16	Слесарь по КИПиА	**Приложение 3, п.12** Работы на механическом оборудовании (имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	**2**	1 раз в 2 года
17	Сторож 2 разряда	**Приложение 3, п.11** Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	**2**	1 раз в 2 года
18	Грузчик	**Приложение 1, п. 5.1** Подъем и перемещение тяжестей вручную, физическая динамическая нагрузка	**2**	1 раз в 3 года
19	Гардеробщик	**Приложение 1, п. 5.1**	**2**	1 раз в 2 года
20	**Издательский центр:** начальник центра,	**Приложение 3, п.22-1**	**2**	1 раз в 2 года

№ 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
	заведующий складом, редактор, инженер, корректор, технический редактор.			
21	**Работники полиграфического сектора издательского центра** (начальник, техник, оператор копировально-множительных аппаратов 2 разряда)	**Приложение 3, п.12** Работы на механическом оборудовании (имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции)	**2**	1 раз в 2 года
		Приложение 1, п.1.1.31 Углеводороды ароматические: стирол и другие	**2**	1 раз в год
22	Работники лаборатории кафедры физикохимии материалов и производственных технологий	**Приложение 3, п.22**	**2**	1 раз в год
23	Уборщик помещений (для всех структурных подразделений)	**Приложение 1, п.1.2.3** **Приложение 1, п.1.2.8**	**2**	1 раз в 2 года
24	Уборщик мусоропровода (для всех структурных подразделений)	**Приложение 1, п.1.2.3** **Приложение 1, п.1.2.8**	**2**	1 раз в 2 года
25	Подсобной рабочий (для всех структурных подразделений)	**Приложение 1, п.1.2.3** **Приложение 1, п.1.2.8**	**2**	1 раз в 2 года

Примечание: в таблице приведены ссылки на приложения к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74.

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 2026-2029 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
10.	Ректорат (приемные)	5
11.	Деканаты:	
	факультет экономики и менеджмента	1
	учетно-экономический факультет	1
	факультет финансов и банковского дела	1
	факультет международных экономических отношений	
	Факультет цифровой экономики	
	факультет коммерции и туристической индустрии	1
	факультет маркетинга и логистики	1
	факультет права	1
	факультет «Высшая школа управления и бизнеса»	1
	факультет международных бизнес-коммуникаций	1
	центр довузовской подготовки и профессиональной ориентации	1
	Социально экономический факультет	
	Учебно-методический отдел магистерской подготовки	1
	институт повышения квалификации переподготовки экономических кадров	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. Пункт 77, глава 5 «Санитарно-бытовое обслуживание работающих», утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021г. № 53.

3.СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Приложение № 13
к коллективному договору
на 2026-2029 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	Бинт медицинский стерильный размер 5 м х 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м х 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей	таблетка/	20/1

	подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	штука	
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см х 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	1
21	(Тонометр) Измеритель артериального давления	штука	1
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание. Приложение №2 «Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную» к Постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 ноября 2023г. №178 «Об установлении перечней аптечек»

Приложение № 14
к Коллективному договору на
2026-2029 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;
- директоры 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
2026-2029 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
2026-2029 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.