

Администрация Центрального района  
г. Минска  
Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован  
№ 148/3 Дата 29.11.2017  
Подпись \_\_\_\_\_  
г. Минск

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Учреждения образования

«Белорусская государственная академия музыки»

«26» июня 2017 г.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – Договор) заключается между работниками, которых представляет первичная организация Белорусского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз) в лице председателя профсоюзного комитета Кузовковой Ирины Петровны, и Учреждением образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – Наниматель), в лице ректора академии Дуловой Екатерины Николаевны (далее – Стороны), в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнёрства в Республики Беларусь» от 15.07.1995 № 278, Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15 декабря 2014 года «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) и Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Центральным комитетом Белорусского профсоюза работников культуры на 2016 – 2018 годы с целью соблюдения трудовых прав и улучшения уровня жизни работающих.

1.2. Наниматель признает Профсоюз единственным полномочным представителем всех работников организации в коллективных переговорах.

Коллектив организации признает единственным и полномочным выразителем своих интересов Профсоюз и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением настоящего Договора Нанимателем.

1.3. Стороны признают, что настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

1.4. Настоящий Договор вступает в силу с «26» июня 2017 года, распространяется на Нанимателя и на весь коллектив, и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

В Могилёвском филиале Нанимателя как в обособленном структурном подразделении по вопросам, относящимся к его компетенции, может быть заключён самостоятельный коллективный договор.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимному согласию Сторон.

1.6. Если в течение срока действия настоящего Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.7. Наниматель обязуется зарегистрировать настоящий Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. устанавливать и изменять формы, системы, размеры оплаты труда и материального стимулирования, материальной помощи по согласованию с Профсоюзом в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда (приложение 1), Положением о премировании (приложение 2), Положением об оказании материальной помощи (приложение 3).

2.1.2. уведомлять работников об изменении существенных условий труда, в том числе указанных в подпункте 2.1.1 пункта 2 настоящего Договора, в соответствии с Декретом № 5, письменно не позднее чем за семь календарных дней.

2.1.3. устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников организации в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь, в размерах, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

2.1.4. осуществлять отнесение выполняемых работ к определённым тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации (разрядов, классов, квалификационных категорий) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утверждёнными в установленном законодательством порядке.

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), устанавливаемых

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Установленные государством размеры тарифных ставок и окладов считать социальными гарантиями минимальных уровней оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников.

2.1.5. проводить аттестацию работника не реже одного раза в три года для определения его соответствия выполняемой им работе, т.е. соответствия его знаний, опыта, навыков успешному выполнению данной работы. С этой целью Наниматель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель Профсоюза. Работник извещается о предстоящей аттестации не позднее чем за один месяц.

2.1.6. производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ), а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить в зависимости от объёмов выполняемых работ.

2.1.7. производить доплаты за работу с вредными условиями труда в процентном отношении от тарифной ставки 1 разряда, одинаковые для всех работающих в соответствующих условиях, от присвоенного разряда или занимаемой должности по результатам аттестации рабочих мест в пределах, установленных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

2.1.8. производить работникам выплату надбавок за стаж работы по специальности (в отрасли) согласно действующему законодательству.

2.1.9. производить доплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. производить оплату работникам за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством.

2.1.11. производить премирование работников в соответствии с согласованным Сторонами Положением о премировании (приложение 2 к настоящему Договору).

2.1.12. производить выплату заработной платы в следующие сроки: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, расчёт за месяц – 05 числа следующего месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным днём, государственным праздником или праздничным днём, то выдавать её накануне этих дней.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

2.1.13. выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до его начала. В случае задержки выплаты среднего заработка за время трудового отпуска работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск) письменно предупредив об этом Нанимателя.

2.1.14. производить перерасчёт среднего заработка при осуществлении выплат на его основании с учётом роста тарифных ставок (окладов) на момент выплаты.

2.1.15. производить индексацию заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством.

2.1.16. обеспечивать первоочередную выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и настоящим Договором, при проведении процедур банкротства Нанимателя.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

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

2.2.3. ставить вопрос перед Нанимателем о привлечении к ответственности лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

2.3. Наниматель вправе устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа, работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет.

2.4. Средства, полученные Нанимателем от приносящей доходы деятельности, которые используются на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с Профсоюзом.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

### 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. проводить совместные с Профсоюзом переговоры по достижению приемлемых решений при осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации Нанимателя для соблюдения прав и интересов работников.

3.1.2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

3.1.3. уведомлять Профсоюз не менее чем за три месяца о решении ликвидировать или реорганизовать организацию и её структурные подразделения полностью или частично, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

3.1.4. принять следующие меры в случае если экономическая необходимость заставит Нанимателя предпринять сокращение численности или штата работников:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, первоочередное увольнение совместителей);

- сократить административно-управленческие расходы;

- ограничить круг временных работников и заключение новых срочных трудовых договоров;

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим рабочего времени, сокращённый рабочий день, сокращённая рабочая неделя, разделение рабочего дня на части);

- предоставлять по желанию работников краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

- предупреждать работника о предстоящем сокращении не менее чем за три месяца.

3.1.5. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц, добросовестно отработавшим в организации (отрасли) не менее 10 лет, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остаётся не более двух лет.

3.1.6. отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников лицам, указанным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также:

- семейным работникам – при наличии двух и более иждивенцев;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

– многодетным и одиноким матерям (отцам), имеющим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

– опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

– работникам, имеющим стаж непрерывной работы в организации не менее 10 лет;

– работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– женщинам, мужа которых призваны на действительную срочную военную службу;

– работникам, повышающим свою квалификацию (уровень образования) в очной вечерней или заочной форме получения образования в учреждениях высшего и среднего специального образования по направлению Нанимателя либо по договору с ним;

– лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

3.1.7. не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 – 9 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет). С одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет) также не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.1.8. предоставлять время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя работникам, получившим предупреждение о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности (штата), в пределах 8 рабочих часов в неделю и выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном условиями оплаты труда и в соответствии с законодательством.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

3.1.9. ознакомить работника при заключении трудового договора (контракта) под роспись с Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Центральным комитетом Белорусского профсоюза работников культуры, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими у Нанимателя.

Условия трудовых договоров (контрактов), ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Договором, Трудовым кодексом и законодательством о труде, являются недействительными.

Должности профессорско-преподавательского состава (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой), научных работников, а также должности по творческим специальностям замещаются на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством.

3.1.10. расторгать трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Декретом № 5, а также настоящим Договором.

3.1.11. расторгать по желанию работника трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, до истечения месячного срока предупреждения, а также досрочно расторгать трудовой контракт по требованию работника (за исключением молодого специалиста, молодого рабочего (служащего)) в случаях:

- беременности;
- состояния здоровья, препятствующего продолжению работы (согласно медицинскому заключению);
- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы (согласно медицинскому заключению);
- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другой местности;
- переезда на постоянное место жительства в другую местность;
- зачисления в учреждение образования для получения основного образования в дневной форме получения образования;
- призыва на военную службу;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

– наличия у женщины ребёнка в возрасте до пяти лет.

3.1.12. досрочно расторгать трудовой контракт по требованию молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) в случаях:

– принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

– зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).

3.1.13. переводить работника, работающего по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на контрактную форму найма только по обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам и с письменного согласия работника. О переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупреждён не позднее, чем за один месяц до заключения контракта.

3.1.14. определять с участием Профсоюза перечни работников, на которых не может быть распространена контрактная форма найма.

3.1.15. предупреждать работника не позднее, чем за один месяц до окончания срока действия трудового договора (контракта), о своём намерении продолжить или прекратить трудовые отношения.

3.1.16. выплачивать работнику в соответствии с законодательством компенсацию за ухудшение правового положения в размере трёх среднемесячных заработных плат при досрочном расторжении контракта из-за невыполнения по вине Нанимателя условий контракта.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде и занятости;

3.2.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

3.2.3. представлять интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных прав работников;

3.2.4. не снимать с профсоюзного учёта высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года), с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными у Нанимателя.

3.3. Стороны устанавливают следующий минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки:

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



работы (услуги), оказываемые Нанимателем физическим и юридическим лицам;

работы по содержанию зданий (помещений), оборудования и приспособлений Нанимателя в соответствии с установленными требованиями;

работы по поддержанию чистоты и порядка на территории Нанимателя и непосредственно на рабочих местах;

работы, связанные с начислением и выплатой заработной платы, стипендий, налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей в бюджет;

работа бухгалтерии, отдела кадров, юридической службы, сектора охраны труда и пожарной безопасности.

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

##### **4.1. Наниматель:**

4.1.1. устанавливает рабочую неделю следующей продолжительности:

– 40 часов – для работников на работах с нормальными условиями труда с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

– 36 часов – для концертмейстеров и профессорско-преподавательского состава (заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов преподавателей, преподавателей-стажёров), с выходными днями согласно расписанию занятий (графику работы);

– 35 часов – для работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и инвалидов I и II группы с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

– 23 часа – для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет.

4.1.2. устанавливает суммированный учёт рабочего времени для сторожей и дежурных по общежитию. Продолжительность учётного периода для указанных категорий работников равна одному календарному году. Еженедельная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше нормы продолжительности рабочего времени в неделю, установленной подпунктом 4.1.1 пункта 4.1 настоящего Договора. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов в среднем за учётный период.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

4.1.3. обеспечивает заключение договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками согласно перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение 4 к настоящему Договору).

4.1.4. обеспечивает заключение договоров о коллективной (бригадной) материальной ответственности с работниками согласно перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение 5 к настоящему Договору).

4.1.5. обеспечивает продолжительность трудовых отпусков работникам в соответствии с действующим законодательством. Продолжительность основного трудового отпуска работников составляет 24 календарных дня, педагогических работников и инвалидов – в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 года № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

4.1.6. может разделить по договорённости с работником трудовой отпуск на несколько частей, в том числе более двух. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные части – не менее 5 календарных дней.

4.1.7. заменяет часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, по соглашению с работником денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

4.1.8. ежегодно утверждает по согласованию с Профсоюзом график отпусков работников до 05 января текущего года.

При составлении графика отпусков Наниматель планирует отпуска по желанию работников в соответствии с частью четвёртой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Супругам, работающим у Нанимателя, по их заявлению предоставляет отпуск в одно время.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

4.1.9. планирует в соответствии с пунктом 10 второго абзаца части четвёртой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой отпуск по желанию работника в летнее время женщинам, имеющим ребёнка (детей) в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим стаж работы в организации (отрасли) более 10 лет и не нарушающим исполнительскую и трудовую дисциплину.

4.1.10. предоставляет работникам, имеющим детей школьного возраста, по их заявлению трудовой отпуск в сентябре.

4.1.11. предоставляет трудовой отпуск работнику при наличии у него путёвки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования – социальный отпуск без сохранения заработной платы.

4.1.12. не вправе принудить работников без их согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

4.1.13. предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 года № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём с указанием количества календарных дней дополнительного отпуска приведён в приложении 6 к настоящему Договору.

4.1.14. предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.1.15. предоставляет работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, отпуск либо доплату за особый характер работы, согласно действующему законодательству.

4.1.16. может устанавливать дополнительные поощрительные отпуска отдельным категориям работников (по специальностям, структурным подразделениям, видам работ) и конкретным работникам продолжительностью до трёх календарных дней за хорошие показатели труда и ответственное отношение к работе, за стаж работы в организации более 10 лет при наличии средств от приносящей деятельности.

4.1.17. предоставляет дополнительные социальные отпуска с сохранением заработной платы за счёт средств от приносящей деятельности работникам по их заявлениям (без сокращения продолжительности трудового отпуска):

при заключении брака продолжительностью 3 календарных дня;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

в связи со смертью близкого родственника (здесь и далее – супруг (супруга), а также родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и сёстры, дед, бабушка, внуки работника и его супруга (супруги),) или члена семьи (здесь и далее – близкие и другие родственники, нетрудоспособные иждивенцы и иные лица, проживающие совместно с работником и ведущие общее хозяйство) продолжительностью 3 календарных дня;

при рождении ребёнка продолжительностью 1 календарный день;

один раз в календарном году женщинам – основным работникам – для личных нужд (без уменьшения учебной нагрузки) продолжительностью 1 календарный день.

4.1.18. предоставляет дополнительные социальные отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям работников (без сокращения продолжительности трудового отпуска):

при вступлении в брак близких родственников или членов семьи сроком 3 календарных дня;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;

при переезде сроком 1 календарный день.

4.1.19. предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по их заявлениям:

– женщинам и одиноким работающим мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

– женщинам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

– участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

– индивидуальным застройщикам и участвующим в строительстве жилья;

– работникам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением без выдачи листка временной нетрудоспособности или заменяющего его документа.

4.1.20. предоставляет дополнительный свободный от работы день по письменному заявлению работника:

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежемесячно с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, для предоставления дополнительного свободного от работы дня в соответствии с абзацем вторым части первой настоящего подпункта, если иное не установлено настоящим подпунктом.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с абзацами вторым и третьим части первой настоящего подпункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный абзацем третьим части первой настоящего подпункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный абзацами вторым и четвёртым части первой настоящего подпункта.

4.1.21. ежегодно предоставляет свободный от работы день с сохранением места работы и среднего заработка за счёт средств от приносящей доходы деятельности для прохождения периодического медицинского осмотра согласно утверждённому графику.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

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

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

Неоплачиваемый день отдыха предоставляется в том календарном году, в котором производилась работа в сверхурочное время или в выходные дни, и, как правило, используется работником не позднее следующего месяца после возникновения права на другой день отдыха либо перед трудовым отпуском.

4.1.23. включает в рабочий год время предусмотренных настоящим Договором и законодательством отпусков без сохранения заработной платы, превышающих 14 календарных дней в течение рабочего года.

## **5. ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ**

5.1. Нанимателем установлены следующие виды поощрений работников за труд:

- 1) благодарность ректора академии;
- 2) грамота;
- 3) почётная грамота;
- 4) награждение нагрудным знаком «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі». Порядок награждения нагрудным знаком «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі» установлен положением о нагрудном знаке «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі»;
- 5) присвоение почётного звания «Почётный доктор Белорусской государственной академии музыки» – известным деятелям музыкального искусства Республики Беларусь и зарубежных стран, которые внесли выдающийся вклад в развитие белорусской и мировой культуры, и достигли значительных результатов в научных исследованиях в отрасли музыкальной культуры;

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

б) присвоение почётного звания «Почётный профессор Белорусской государственной академии музыки» – известным деятелям музыкального искусства и образования Республики Беларусь и зарубежных стран, которые внесли выдающийся вклад в подготовку специалистов и научных работников высшей квалификации в Белорусской государственной академии музыки;

7) присвоение почётного звания «Почётный ректор Белорусской государственной академии музыки» – руководителям Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки, которые внесли выдающийся вклад в подготовку в дело подготовки специалистов с высшим музыкальным образованием. Порядок присвоения звания, права и обязанности Почётного ректора регулируются соответствующи положением.

Выдвижение кандидатур работников для поощрений (благодарность, грамота, почётная грамота) может осуществляться советом Нанимателя, структурными подразделениями (службами) Нанимателя, первичными организациями профсоюзов, иных общественных организаций работников и обучающихся Нанимателя.

Поощрения объявляются приказом Нанимателя и доводятся до сведения работников. Объявленные приказом поощрения заносятся в трудовую книжку работника по его желанию.

Вручение поощрений производится в торжественной обстановке на общем собрании коллектива или заседании совета Нанимателя.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. Выдвижение кандидатур работников для награждения государственными наградами осуществляется советом Нанимателя.

5.3. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей Наниматель может применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение;

4) лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Меры дисциплинарной ответственности могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, Нанимателем самостоятельно или по письменному требованию:

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь;

Минского городского исполнительного комитета;

иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

5.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (пункт 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (пункт 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

совершения по месту работы хищения имущества Нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (пункт 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (пункт 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (пункт 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Данные основания расторжения трудовых договоров (контрактов) до истечения срока их действия являются дискредитирующими обстоятельствами увольнения (пункт 6 Декрета № 5).

5.5. В соответствии с Декретом № 5 Наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Наниматель:

6.1.1. обеспечивает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда.

6.1.2. обеспечивает работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами по Перечню профессий и должностей согласно приложению 7 к настоящему Договору.

6.1.3. обеспечивает работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

6.1.4. проводит мероприятия по охране труда и технике безопасности, предупреждающие производственный травматизм и профессиональные заболевания, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда.

6.1.5. признаёт право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Оплата за простой в это время производится в размере установленной работнику тарифной ставки.

6.1.6. организует и проводит периодические медицинские осмотры работников, в том числе занятых на рабочих местах (работах) с вредными условиями труда, а также внеочередные медицинские осмотры работников при ухудшении состояния их здоровья.

6.1.7. обеспечивает перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение двух недель со дня перевода.

6.1.8. выплачивает при наличии средств от приносящей доходы деятельности семье погибшего на производстве (у Нанимателя) работника помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующему несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (у Нанимателя), – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

В случае задержки выплаты указанной компенсации, Наниматель проводит её индексацию в соответствии с законодательством.

Наниматель вправе лишать права на получение предусмотренной настоящим Договором единовременной материальной помощи лиц, повреждение здоровья которых явилось результатом умысла или виновных противоправных действий потерпевших, что подтверждено в установленном порядке.

6.1.9. обязуется осуществлять не позднее 1 октября текущего года мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимних условиях.

6.1.10. создаёт условия для питания работников путём организации работы объекта общественного питания и (или) оборудования помещения для приёма пищи.

6.1.11. совместно с Профсоюзом осуществляет формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

6.2.2. провести в установленном порядке выборы общественных инспекторов, наделить в установленном порядке полномочиями на осуществление общественного контроля профсоюзного руководителя, профсоюзных представителей после прохождения ими соответствующего обучения.

6.2.3. осуществлять совместно с Нанимателем формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года № 1605-ХП «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять Профсоюзу в пользование необходимое помещение со всем необходимым оборудованием и средствами связи в соответствии с настоящим Договором и действующим законодательством.

7.1.2. обеспечивать удержание из заработной платы и безналичное перечисление профсоюзных взносов работников – членов профсоюза по их личным письменным заявлениям в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов».

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

7.1.3. допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета и не освобождёнными от основной работы, лишь с письменного предварительного не позднее чем за два месяца уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

7.1.4. заключать контракт с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобождённым от основной работы, на срок не менее срока его выборных полномочий.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобождённым от основной работы, допускать только с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.1.5. установить работникам, освобождённым от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы (должности) у Нанимателя после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе.

7.1.6. сохранить льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Договором для работников, освобождённых от основной работы, избранных на выборные должности профсоюзного органа Нанимателя.

7.1.7. предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, свободное от работы время с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на период их краткосрочной профсоюзной учёбы, для участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах.

7.1.8. представлять председателю и членам профсоюзного комитета, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для их исполнения с сохранением среднего заработка.

7.1.9. предоставлять Профсоюзу по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.1.10. не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении организации для реализации предоставленных законодательством прав.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

## **8. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

8.1. Наниматель обязуется:

8.1.1. принимать на учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы и производить распределение жилых помещений совместным решением Нанимателя и Профсоюза в соответствии с действующими законодательными актами Республики Беларусь.

Учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведёт общественная комиссия по жилищным вопросам.

8.1.2. сохранять за работником право состоять на учёте граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы при его увольнении в связи с сокращением численности или штата работников до даты трудоустройства в другую организацию.

8.1.3. оказывать помощь в организации похорон основных работников, а также неработающих пенсионеров из числа основных работников, вышедших на пенсию в период работы у Нанимателя (за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 3 – 5, 7 – 9 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь), а также оплачивать ритуальные услуги при наличии средств от приносящей доходы деятельности.

8.1.4. заключать договоры с государственным учреждением здравоохранения на проведение медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8.1.5. оказывать материальную помощь работникам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении, а также для приобретения санаторно-курортных путёвок, работающим инвалидам, получившим профессиональное заболевание или повреждение здоровья в организации, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

8.1.6. организовывать совместно с Профсоюзом оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их несовершеннолетних детей, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

8.1.7. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

8.1.8. перечислять средства для приобретения работниками путёвок в детские лагеря отдыха один раз в календарном году при наличии средств от приносящей доходы деятельности по представлению Профсоюза в размере до 90 (Девяноста) процентов стоимости путёвок.

8.1.9. отчислять денежные средства (паевой взнос) один раз в календарном году при наличии средств от приносящей доходы деятельности в размере до 200 (Двухсот) базовых величин Профсоюзу для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иные социально-значимые цели.

8.1.10. предоставлять в свободное от проведения учебных занятий время в бесплатное пользование помещения спортивного и культурно-бытового назначения коллективам художественной самодеятельности, любительским объединениям и клубам по интересам, спортивным секциям и кружкам работников.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. использовать средства профсоюзного бюджета в соответствии с учредительными документами Профсоюза.

8.2.2. осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использовать по назначению денежные средства (паевой взнос) на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.3. Наниматель и Профсоюз:

8.3.1. взаимодействуют с органами государственного управления, контролирующими (надзорными) и иными организациями по вопросам работы пунктов общественного питания, расположенных в организации, с целью обеспечения соблюдения санитарных правил, качественного приготовления пищи и высокой культуры обслуживания.

8.3.2. обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МОЛОДЫХ РАБОЧИХ (СЛУЖАЩИХ)**

9.1. Наниматель несёт ответственность за обеспечение занятости молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – выпускников учреждений высшего, среднего специального, профессионально-

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

технического образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, направленных в установленном порядке на работу к Нанимателю, – согласно утверждённому штатному расписанию и фонду оплаты труда.

9.2. По окончании обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 48 и пунктом 6 статьи 84 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

9.3. Молодым специалистам, а также получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счёт средств физических лиц или собственных средств граждан выпускникам, направленным на работу по их желанию и при наличии оставшихся после распределения мест работы, выплачивается денежная помощь в размере назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии) месячной стипендии, получившим профессионально-техническое образование молодым рабочим (служащим) – из расчёта тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Направленным для работы в качестве педагогических работников выпускникам денежная помощь за счёт средств республиканского или местных бюджетов за 45 календарных дней из расчёта назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии) месячной стипендии не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу выплачивается учреждением образования.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчёта социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

Выплата денежной помощи осуществляется Нанимателем (в случае, если указанная денежная помощь не была выплачена учреждением образования) в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

## **10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ**

10.1. Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов Стороны обязуются:

10.1.1. оказывать материальную помощь ко Дню пожилых людей в размере не менее 2 (Двух) базовых величин в порядке, определяемом Положением об оказании материальной помощи.

10.1.2. увеличить начисленные суммы на 50 (Пятьдесят) процентов при выплате вознаграждения за результаты работы работающим ветеранам Великой Отечественной войны, бывшим узникам концлагерей.

10.1.3. выдавать путёвки на санаторно-курортное лечение бесплатно или по льготной стоимости в соответствии с действующим законодательством.

10.1.4. сохранять право на улучшение жилищных условий, оздоровление, медицинское обслуживание для неработающих пенсионеров, инвалидов, бывших работников, состоящих на учёте в профсоюзной организации.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

11.1. Наниматель:

11.1.1. берёт на себя ответственность за своевременное и полное исполнение обязательств и осуществление мероприятий в соответствии с настоящим Договором.

11.1.2. обязуется в недельный срок рассматривать представления Профсоюза об имеющихся недостатках в исполнении настоящего Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме.

11.1.3. обязуется применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в неисполнении обязательств и положений настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

11.2. Должностные лица за неисполнение обязательств по настоящему Договору привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

11.3. Систематическое неисполнение обязательств по настоящему Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями и работниками Нанимателя, ответственными за их исполнение.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Профсоюз имеет право обратиться к Министерству культуры Республики Беларусь по поводу прекращения контракта с ректором академии, а по поводу прекращения трудового договора, контракта с работником – к Нанимателю с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеуказанным основаниям.

Непринятие мер по устранению выявленных нарушений настоящего Договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной Сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей (подпункт 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

11.4. Незаконное привлечение работников к ответственности влечёт привлечение должностных лиц к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.5. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров Наниматель привлекается к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.6. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Договора, несут дисциплинарную ответственность.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем, постоянно действующей комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

12.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

12.3. Стороны обязуются:

– создать совместную постоянно действующую комиссию по разработке Договора и контролю за его выполнением;

– ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, рассматривать ход выполнения настоящего Договора на расширенных заседаниях профсоюзного комитета с участием представителя(ей) Нанимателя.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



– не менее двух раз в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и по её результатам отчитываться за полугодие на общем собрании (конференции) работников.

С докладом о выполнении настоящего Договора выступают ректор академии и председатель профсоюзного комитета, а в их отсутствие – первый проректор и заместитель председателя профсоюзного комитета.

### **13. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

13.1. Индивидуальные трудовые споры в соответствии с действующим законодательством в рамках своей компетенции рассматривает комиссия по трудовым спорам Нанимателя.

Индивидуальные трудовые споры работников Могилёвского филиала Нанимателя в рамках своей компетенции рассматривает комиссия по трудовым спорам Могилёвского филиала Нанимателя. В компетенцию комиссии по трудовым спорам Могилёвского филиала Нанимателя входят вопросы, определённые частью второй статьи 236 Трудового кодекса Республики Беларусь.

13.2. Делопроизводство комиссией по трудовым спорам ведётся в соответствии с Инструкцией по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утверждённой Постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях».

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам регистрируется в канцелярии (в Могилёвском филиале Нанимателя – в приёмной директора филиала) в журнале регистрации внутренних документов.

На заседаниях комиссии по трудовым спорам ведётся протокол полной формы, который подписывается не позднее следующего дня после заседания комиссии. Порядковая нумерация протоколов заседания комиссии начинается с цифры «1» и является непрерывной и единой. С наступлением нового календарного года порядковая нумерация вновь начинается с единицы.

Совместным решением Профсоюза и Нанимателя при создании комиссии по трудовым спорам назначается ответственный за хранение документации комиссии из числа её членов.

13.3. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

13.4. Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путём переговоров.

13.5. В случае неисполнения условий настоящего Договора совместным решением Сторон создаётся примирительная комиссия из представителей Нанимателя и Профсоюза.

13.6. Стороны обязуются:

13.6.1. назначить в состав примирительной комиссии своих представителей в количестве не более пяти человек (в равном количестве от Нанимателя и Профсоюза).

13.6.2. на время работы примирительной комиссии её членов освободить от работы с сохранением средней заработной платы.

13.6.3. производить замену выбывших членов комиссии.

13.7. Решение комиссии после утверждения является дополнением к настоящему Договору.

Представитель Нанимателя

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

26.06.2017

м.п.

Представитель работников

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

м.п.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Приложение 1  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПАЛАЖЭННЕ**

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

г. Минск

об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Декретом Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.11.2000 № 1686 «Аб мерах па абнаўленню і развіццю матэрыяльна-тэхнічнай базы і сацыяльнай падтрымцы работнікаў, аспірантаў і студэнтаў установы адукацыі «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі», постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», нормативными правовыми актами Министерства культуры Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь и законодательством Республики Беларусь в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда, направлено на стимулирование повышения производительности труда и улучшения качества оказываемых услуг.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

1.2. Фонд оплаты труда работников Белорусской государственной академии музыки (далее – академия) формируется за счёт средств республиканского бюджета, а также за счёт средств от приносящей доходы деятельности (внебюджетных средств) академии.

1.3. В академии устанавливаются повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда. Оплата труда производится в соответствии с окладами (тарифными ставками), исчисленными исходя из тарифной ставки 1-го разряда, и тарифными коэффициентами Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС), соответствующими тарифным разрядам работников.

1.4. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

## 2. Порядок начисления и выплаты заработной платы

2.1. Заработной платой работников является совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включённые в рабочее время.

Ежемесячная заработная плата работников состоит из тарифной ставки (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсирующего характера, выплачиваемых в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением. Показатели, условия и размеры премирования работников академии определяются Положением о премировании (приложение 2 к Коллективному договору).

2.2. Тарифные ставки (оклады) работников определяются путём умножения тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, и тарифных коэффициентов ЕТС с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности.

Тарифные ставки рабочих (должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих) определяются путём суммирования тарифных ставок (окладов), рассчитанных по ЕТС, и сумм повышений, предусмотренных подпунктом 2.3 пункта 2 настоящего Положения.

2.3. В академии применяются следующие повышения тарифных ставок (окладов):

– при заключении с работниками контрактов в качестве дополнительной меры стимулирования труда – в размере до 50

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

процентов;

– в целях усиления прямой зависимости заработной платы руководителей, специалистов и других служащих от конечных результатов работы подразделения, в котором занят работник, при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и зарабатывания средств на эти цели соответствующим структурным подразделением (службой) – до 7 процентов;

– дифференцированное за стаж работы по специальности (в отрасли):

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и более – 30 процентов.

Первоначальное повышение тарифных ставок (окладов) за стаж работы по специальности (в отрасли) производится с начала действия трудового договора. Последующие повышения производятся в день перехода работника в следующую стажевую группу.

При временном замещательстве повышение тарифной ставки (оклада) в зависимости от стажа работы по специальности (в отрасли) производится по основной должности. При этом замещающему работнику выплачивается разница между его тарифной ставкой (окладом) без учёта повышения за стаж работы, надбавок, доплат и других выплат и тарифной ставкой (окладом) замещаемого работника без учёта повышения за стаж, надбавок, доплат и других выплат.

Размеры повышений тарифных ставок (окладов) работников за стаж работы по специальности (в отрасли) наряду с другими повышениями суммируются с тарифными ставками (окладами) и образуют ставки (оклады);

– за прохождение академией аккредитации в установленном порядке:

ректору, первому проректору, проректорам по основной деятельности (проректору по научной работе и проректору по воспитательной работе) – на 30 процентов от тарифной ставки 1-го разряда;

деканам, заведующим кафедрами – на 16 процентов от тарифной ставки 1-го разряда.

Указанное повышение не распространяется на заведующих кафедрами, которым тарифные оклады повышаются в соответствии с отдельными Указами Президента Республики Беларусь или постановлениями Совета Министров Республики Беларусь;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

– рабочим в соответствии с коэффициентами по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности. Указанные коэффициенты могут также применяться к тарифным окладам руководителей и специалистов производственных подразделений, в которых заняты рабочие;

– гардеробщикам, дворникам, лифтёрам, подсобным рабочим, уборщикам помещений (производственных, служебных), тарифицируемым 1-м разрядом, а также уборщикам территорий за характер и специфику труда – на 5 процентов, а уборщикам помещений (производственных и служебных), использующим дезинфицирующие средства при уборке туалетов, – на 10 процентов;

– педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, не имеющим учёной степени или учёного звания, – на 50 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь 30 декабря 2011 г. № 1778);

– педагогическим работникам (за исключением профессорско-преподавательского состава) – на 25 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267);

– отдельным работникам академии в соответствии с перечнем должностей работников культурно-просветительных учреждений, трудовые функции которых соответствуют основному виду деятельности данных учреждений, согласно Письму Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.11.2010 № 03-01-17/1535 «О разъяснении норм законодательства» – на 15 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267);

– работникам нотной-научной библиотеки – на 10 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.02.2007 № 153);

– выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения, направления на работу, в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) – на 10 процентов;

– молодым специалистам с высшим образованием, включённым в банки данных одарённой и талантливой молодёжи – на 50 процентов;

– молодым специалистам – выпускникам Белорусского государственного университета, завершившим обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, степени магистра и работающим по распределению, в первые 5 лет работы – на 10 процентов;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

– молодым специалистам – выпускникам Белорусского национального технического университета, учреждения образования "Белорусский государственный экономический университет", учреждения образования "Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка", завершившим обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, и работающим по распределению, – на 10 процентов;

– участникам студенческого отряда при выполнении норм труда в сферах образования, оказания услуг – до 10 процентов включительно, а при выполнении работ на объектах республиканского значения – до 30 процентов включительно.

Конкретный размер повышения тарифных ставок (окладов) участников студенческого отряда устанавливается в зависимости от значимости объекта, сложности, видов и объёмов выполняемых работ, с учётом выполнения норм труда, иных факторов и отражается в договоре между академией и ОО "БРСМ" либо другим молодёжным общественным объединением. Академия в порядке, установленном законодательством, определяет показатели, в зависимости от выполнения которых осуществляется данное повышение тарифных ставок (окладов). При наличии нескольких оснований для повышения тарифных ставок (окладов) участников студенческого отряда применяется наибольшее повышение.

2.4. Работникам академии, имеющим право на повышение тарифных ставок (окладов) по одному или нескольким основаниям, размер каждого повышения определяется от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в соответствии с устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь тарифной ставкой 1-го разряда и коэффициентами ЕТС, с учётом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности (кроме повышений, установленных от тарифной ставки 1-го разряда).

Повышение тарифных ставок (окладов) исчисляется исходя из тарифных ставок (окладов), рассчитанных по ЕТС.

Размер повышения тарифной ставки (оклада) работнику, если он конкретно не установлен законодательством, устанавливается приказом ректора академии на основании представления руководителя структурного подразделения (службы) либо проректора, курирующего данное направление деятельности.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

2.5. Тарифные оклады проректоров академии, заместителей руководителей структурных подразделений, а также заместителей главного бухгалтера устанавливаются до семи процентов ниже тарифных окладов соответствующих руководителей (в пределах размера межразрядного соотношения тарифных коэффициентов).

Тарифный оклад заведующего сектором устанавливается до 5 процентов выше тарифного оклада ведущего специалиста.

Ректор академии в пределах фонда заработной платы имеет право применять тарифные оклады взамен тарифных ставок высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах, исходя из тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, и коэффициента 2,48 (с учётом корректирующего коэффициента).

2.6. При временном замещении отсутствующего работника замещающему работнику (за исключением штатного заместителя) оплата труда производится исходя из тарифной ставки (оклада) по должности замещаемого работника.

2.7. Размер месячной тарифной ставки (оклада) работника академии определяется в штатном расписании. При изменении тарифной ставки 1-го разряда или ЕТС тарифные ставки (оклады) работников академии пересматриваются.

Заработная плата, начисленная работнику за работу в нормальных условиях, отработавшему норму продолжительности рабочего времени и выполнившему установленную ему норму труда, не может быть ниже соответствующего размера минимальной заработной платы.

2.8. Выплата заработной платы производится в соответствии со штатным расписанием академии и табелем учёта рабочего времени, заполняемым руководителями соответствующих структурных подразделений (служб) либо иными работниками структурных подразделений, на которых руководителем возложено исполнение данных обязанностей, согласно утверждённой ректором академии форме. Руководители структурных подразделений обязаны предоставлять заполненный табель учёта рабочего времени в бухгалтерию не позднее 26 числа текущего месяца. В случае изменений, произошедших за период с 26 по последнее число текущего месяца, в бухгалтерию предоставляется заполненный табель с отметкой «Уточнённый» не позднее первого рабочего дня месяца, следующего за отчётным.

2.9. Выплата заработной платы в академии производится в белорусских рублях путём перечисления денежных средств на карт-счета работников в сроки и в порядке, установленные Коллективным договором.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



2.10. Допускается выплата заработной платы из кассы академии работникам, не успевшим к установленным срокам выплаты оформить карт-счета.

2.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению ректора академии в случаях, предусмотренных законодательством. Размер удержаний не может превышать пределов, установленных законодательством.

### 3. Доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты

3.1. Надбавки – денежные выплаты поощрительного характера, призванные стимулировать работников академии к достижению более высоких результатов в труде, к повышению своей квалификации и уровня профессионализма.

Доплаты – денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленных характером работы.

3.2. На премирование работников и установление им надбавок стимулирующего характера выделяются средства республиканского бюджета в размере 50 процентов планового фонда заработной платы, а также внебюджетные средства академии.

Размер надбавки за счёт бюджетных ассигнований конкретному работнику не может превышать его должностного оклада (ставки). Конкретному работнику может быть установлена надбавка как за счёт бюджетных ассигнований, так и за счёт внебюджетных средств академии. Размер надбавки за счёт внебюджетных средств академии конкретному работнику также не может превышать его должностного оклада (ставки).

3.3. Надбавки и доплаты работникам академии в случае, если их конкретный размер не установлен законодательством, устанавливаются (изменяются, отменяются) по решению ректора академии на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений (служб) с учётом рекомендаций квалификационных комиссий и оформляются приказом. В приказе указываются: фамилия, собственное имя, отчество работника, которому устанавливается надбавка или доплата, её вид, размер и основание установления, а также при необходимости срок, на который она устанавливается и иные сведения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен под роспись.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Надбавки ректору академии устанавливаются по согласованию с Министерством культуры Республики Беларусь.

3.4. В академии устанавливаются следующие виды надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе;
- за сложность и напряжённость труда;
- за выполнение особо важных (срочных) работ;
- за классность;
- за квалификационные категории;
- за владение иностранными языками.

В академии устанавливаются следующие виды доплат:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ;
- за осуществление учебных занятий со студентами на иностранном языке;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за особый характер работы;
- за работу в ночное время;
- до размера минимальной заработной платы;
- за учёные степени и учёные звания.

3.5. Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство устанавливаются в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий в размерах соответствующей тарифной ставки:

- для 3-го разряда – 12 процентов,
- для 4-го разряда – до 16 процентов,
- для 5-го разряда – до 20 процентов,
- для 6-го разряда – до 24 процентов,
- для 7-го разряда – до 28 процентов,
- для 8-го разряда – до 32 процентов.

Указанная надбавка рабочим-повременщикам, не тарифицируемым по разрядам, не устанавливается.

3.6. Надбавки служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряжённость труда, а также за выполнение особо важных (срочных)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

работ устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 100 процентов должностного оклада (ставки). Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на срок их проведения.

Размер данной надбавки, выплачиваемой работникам научных структурных подразделений академии за счёт бюджетных средств, не может превышать должностного оклада работника; за счёт иных источников размер надбавки максимальными размерами не ограничивается.

3.7. Водителям грузовых и легковых автомобилей выплачиваются ежемесячные надбавки за классность: 2-го класса в размере 10 процентов и 1-го класса – 25 процентов установленного тарифного оклада за отработанное время.

3.8. Специалистам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются надбавки (в процентах от тарифных ставок (окладов)):  
за высшую квалификационную категорию – 30 процентов;  
за первую квалификационную категорию – 20 процентов;  
за вторую квалификационную категорию – 15 процентов.

Размер указанной надбавки конкретному работнику не может превышать размера надбавки за квалификационную категорию, предусмотренную квалификационной характеристикой занимаемой должности.

По производной должности "ведущий" указанные надбавки устанавливаются в размерах, предусмотренных для специалистов, имеющих высшую квалификационную категорию.

3.9. Надбавки работникам, владеющим иностранными языками и применяющими их в практической работе, устанавливаются в следующих размерах ставки 1-го разряда:

одним языком – до 13 процентов;  
двумя и более языками – до 26 процентов.

3.10. Доплаты лицам из числа профессорско-преподавательского состава, осуществляющим учебные занятия со слушателями из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих или временно проживающих в Республике Беларусь, при реализации образовательной программы подготовки лиц к поступлению в учреждения высшего образования Республики Беларусь, студентами на иностранном языке, в размере 25 процентов тарифной ставки первого

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за каждый час учебных занятий, проведённых на иностранном языке. При этом надбавки за владение иностранными языками данной категории лиц не устанавливаются.

3.11. В академии руководителям структурных подразделений (служб), их заместителям специалистам, другим служащим, рабочим, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности), или дополнительный объём работ по одной и той же профессии (должности), либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника соответственно в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ), а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся в зависимости от объёма выполняемых работ.

Конкретный размер доплат каждому работнику устанавливается в зависимости от сложности, характера, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Установление (изменение размера) доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ), а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом (распоряжением) ректора академии с указанием совмещаемой профессии (должности) или отсутствующего работника, размера доплаты и при необходимости срока, на который устанавливается доплата, и, при необходимости, объёма дополнительно выполняемых функций или работ.

Указанные доплаты не устанавливаются ректору академии, проректорам, научным работникам научно-исследовательских подразделений академии, а также в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

3.12. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты производятся за каждый час работы с учётом степени вредности и тяжести условий труда в процентном отношении от тарифной ставки 1 разряда, одинаковом для всех работающих в соответствующих условиях, от присвоенного разряда или занимаемой должности по результатам аттестации рабочих мест в пределах, установленных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

3.13. Водителям служебных легковых автомобилей за особый характер работы устанавливается доплата в размере до 25 процентов тарифного оклада за отработанное время.

3.14. 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) производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряжённость, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается, указанная доплата производится в размере 55 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

3.15. Доплата до размера минимальной заработной платы (далее – МЗП) производится работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера МЗП (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с законодательством.

Месячная МЗП применяется в отношении работников, оплата труда (начисление заработной платы) которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов).

Часовая МЗП применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовой тарифной ставки (оклада), а также работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству или не отработавших по уважительным причинам (болезнь, отпуск, выполнение государственных, общественных и воинских обязанностей и т.д.) установленную норму продолжительности рабочего времени.

В отношении работников, работающих в режиме суммированного учёта рабочего времени, исходя из установленного порядка начисления им заработной платы, применяется месячная МЗП.

При определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Перечень указанных выплат устанавливается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области оплаты труда.

Если размер начисленной работнику заработной платы окажется ниже размера МЗП, действующего в период, за который производится начисление заработной платы, то производится доплата до её соответствующего размера. При этом доплата до размера МЗП производится ежемесячно.

Доплата до размера МЗП не производится, если в расчётном периоде работник не выполнил установленные месячные или часовые нормы труда, в том числе без уважительной причины не отработал установленную норму рабочего времени (прогул, брак по вине работника и т.д.).

3.16. В целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за учёные степени и звания» ежегодно не позднее 15 января устанавливаются ежемесячные доплаты в размерах, кратных тарифной ставке первого разряда:

– с учётом вклада в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны – ректору академии, проректорам по основной деятельности, деканам факультетов, заведующим кафедрами, профессорско-преподавательскому составу (профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели (ассистенты), преподаватели-стажёры), имеющим:

учёные степени доктора и кандидата наук, – соответственно шести и четырём;

учёные звания профессора и доцента, – соответственно четырём и двум.

– с учётом вклада в науку и инновационное развитие страны – научным работникам научных структурных подразделений (научно-исследовательский отдел и проблемная научно-исследовательская лаборатория музыки), имеющим:

учёные степени доктора и кандидата наук, – соответственно шести и четырём;

учёные звания профессора и доцента, – соответственно четырём и двум.

– с учётом вклада в инновационное развитие страны –

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

иным работникам, имеющим:

учёные степени доктора и кандидата наук, – соответственно трём и полутора;

учёные звания профессора и доцента, – соответственно двум и одной.

Решение о назначении доплат ректору академии принимается Министерством культуры Республики Беларусь, иным лицам – ректором академии на основании решения комиссии по назначению доплат за учёные степени и учёные звания.

Вклад работника в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны оценивается комиссией по назначению доплат за учёные степени и учёные звания на основании отчёта за предыдущий календарный год по установленной в академии форме, предоставляемого работником в комиссию не позднее 5 января ежегодно.

Решение о назначении доплат лицам, имеющим учёные степени и учёные звания, которые приняты на работу после 15 января, а также лицам, которым присуждена учёная степень или присвоено учёное звание после указанной даты, принимает ректор академии на основании решения комиссии по назначению доплат за учёные степени и учёные звания и отчёта работника за предыдущий календарный год по установленной форме.

Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора академии. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Комиссия принимает решения путём открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании. Решения комиссии оформляются в виде протокола и являются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 1/2 её состава. Протокол заседания комиссии подписывается председателем и секретарём, утверждается ректором академии и являются основанием для издания приказа о назначении доплат.

При принятии решения о назначении доплат члену комиссии он не принимает участия в голосовании.

Лицами, работающими в академии на основной работе и по совместительству, отчёт предоставляется в комиссию отдельно по основной работе и по совместительству.

Доплаты, выплачиваемые лицам, имеющим учёную степень и учёное звание, суммируются.

Лицам, имеющим учёную степень доктора наук и учёное звание

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

профессора, доплаты за учёную степень кандидата наук и учёное звание доцента не устанавливаются.

Доплаты за учёные степени и учёные звания назначаются в размере пропорционально размеру штатной единицы и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени (объёму выполняемых работ).

3.17. Внесшим значительный вклад в развитие науки, образования, культуры руководителям и специалистам академии, участвующим в научных исследованиях, инновационных проектах, имеющих приоритетное значение для реализации государственных программ и важнейших направлений социально-экономического развития Республики Беларусь, в качестве стимулирующей выплаты могут быть предоставлены сроком на один год гранты Президента Республики Беларусь в соответствующей отрасли в порядке, установленном Указом Президента Республики Беларусь от 13.09.2013 № 425 «О грантах Президента Республики Беларусь в науке, образовании, здравоохранении, культуре».

3.18. Ректором академии в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», законодательством, локальными нормативными правовыми актами академии, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть установлены дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении академии после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Представитель Нанимателя

Представитель работников

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

26.06.2017

м.п.

м.п.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



Приложение 2  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПАЛАЖЭННЕ**

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

г. Минск

о премировании

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании (далее – Положение) является локальным нормативным правовым актом Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Декретом Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики», Указом Президента Республики Беларусь от 05.07.2002 № 362 «О дополнительных мерах государственной поддержки науки», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.11.2000 № 1686 «Аб мерах па абнаўленню і развіццю матэрыяльна-тэхнічнай базы і сацыяльнай падтрымцы работнікаў, аспірантаў і студэнтаў установы адукацыі «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі», Типовым положением о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг), утверждённым постановлением Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда Республики Беларусь от 15.03.2000 № 46/35, постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», нормативными правовыми актами Министерства культуры Республики Беларусь и Министерства образования Республики Беларусь, иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

1.2. Премирование каждого работника не является обязанностью академии и осуществляется в целях повышения эффективности трудовой деятельности, улучшения качества результатов труда работников академии, а также снижения материальных затрат при выпуске продукции, выполнении работ и оказании услуг.

1.3. На премирование работников направляются бюджетные ассигнования и средства от приносящей доходы деятельности (внебюджетные средства) академии в размере 50 % планового фонда заработной платы штатных работников, а также экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

На премирование работников за выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (далее – НИР) направляются средства, запланированных на выполнение НИР, в соответствии с договорами на их выполнение и утверждёнными калькуляциями.

1.4. Средства республиканского бюджета, предусмотренные на выплату премий, направляются на выплату премий основным работникам. Экономия данных средств направляется на выплату дополнительных поощрительных премий работникам.

1.5. За счёт средств от приносящей доходы деятельности работники премируются с учётом их вклада в осуществление данной деятельности.

1.6. На выплату дополнительных поощрительных премий работникам могут быть использованы средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении академии после уплаты налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей.

1.7. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

## 2. Условия премирования

2.1. Премии могут быть начислены как основным работникам академии, так и работающим по совместительству.

2.2. В академии осуществляются следующие виды премирования: премии за выполнение НИР;

поощрительные премии, характеризующие деловые качества работников (по результатам труда).

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

2.3. Поощрительные премии могут быть назначены за:

- добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы;
- экономию материальных ресурсов;
- достижения в образовательной, воспитательной, творческой, научной, методической или хозяйственной деятельности;
- выполнение особо важных заданий и поручений.

2.4. Ректором академии в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», законодательством, локальными нормативными правовыми актами академии, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа, работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть установлены дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении академии после уплаты обязательных платежей в бюджет.

3. Порядок назначения, начисления и выплаты премии

3.1. Премирование работников академии за выполнение НИР осуществляется в соответствии с условиями договоров на их выполнение. Премии за выполнение НИР выплачиваются работникам, являющимся непосредственными исполнителями НИР.

3.2. Для премирования работников в целях поощрения по результатам труда проректоры, руководители факультетов, руководители иных структурных подразделений (служб) академии ежемесячно не позднее 20-го числа месяца подают в комиссию по премированию и оказанию материальной помощи (далее – комиссия) представления.

3.3. Премирование работников осуществляется ежемесячно. Премирование за экономию материальных ресурсов – ежеквартально.

3.4. Распределение средств, предусмотренных на выплату премий, осуществляет комиссия. В состав комиссии входят проректоры, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, представитель первичной организации профессионального союза работников. Иные работники академии включаются в состав комиссии по усмотрению ректора академии. Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора академии.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

3.5. Заседания комиссии проводятся по необходимости, но не реже одного раза в месяц. Комиссия принимает решения путём открытого голосования простым большинством голосов. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании. Решения комиссии оформляются в виде протокола и являются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 2/3 её состава. Решения комиссии утверждаются ректором академии и являются основанием для издания приказа о премировании.

3.6. Комиссия определяет конкретные размеры поощрительных премий работникам академии в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда. Поощрительные премии максимальными размерами не ограничиваются.

В качестве параметров оценки личного трудового вклада работников академии используются показатели объёма выполняемых работ, их напряжённость, качество и уровень организации труда, производственная и творческая активность, исполнительская и трудовая дисциплина. Для руководителей структурных подразделений (служб) дополнительным параметром оценки личного трудового вклада являются итоги работы подразделения (службы) в истёкшем периоде в целом.

Стимулирование работников аппарата управления, служб и других функциональных подразделений академии осуществляется по основным показателям премирования, отражающим как результаты работы данного подразделения (службы), так и академии в целом.

Премирование директора Могилёвского филиала осуществляется по решению ректора академии за счёт средств республиканского бюджета, выделенных филиалу, и средств от приносящей доход деятельности филиала в соответствии с условиями премирования, установленными Министерством культуры Республики Беларусь для руководителей подчинённых организаций, в том числе с учётом:

выполнения плановых показателей, относящихся к основной деятельности филиала, включая контрольные цифры (цифры) приёма для получения образования, целевых показателей прогноза социально-экономического развития, показателей государственных программ;

соответствия деятельности филиала критериям оценки деятельности организаций, установленных Министерством культуры Республики Беларусь для подчинённых организаций;

выполнение директором филиала требований, предусмотренных контрактом, обязательств по коллективному договору, качество и соблюдение сроков исполнения договоров, заключённых

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

с Министерством культуры Республики Беларусь, поручений Министерства культуры Республики Беларусь и ректора академии.

3.7. Поощрительные премии работникам академии за экономию материальных ресурсов, добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы начисляются за фактически отработанное время в отчётном периоде в порядке, определяемом настоящим Положением.

3.8. Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад), рассчитанный с учётом установленных повышений, и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечню, утверждаемому Правительством или республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

3.9. Поощрительные премии работникам академии за экономию материальных ресурсов, добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы, как правило, назначаются в процентах к должностному окладу. Поощрительные премии за выполнение особо важных заданий и поручений, достижения в образовательной, воспитательной, творческой, научной, методической или хозяйственной деятельности, как правило, назначаются в твёрдой сумме.

3.10. Премии за отчётный период (месяц, квартал) выплачиваются работникам академии, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчётного периода, в дни, установленные для выплаты заработной платы в академии.

3.11. По решению комиссии может быть выплачена поощрительная премия работникам, не отработавшим полный месяц (в связи с приёмом на работу, переводом, увольнением); выплата поощрительной премии производится за фактически отработанное время в данном отчётном периоде.

#### 4. Снижение размера и лишение премии

4.1. Начисленная (выплаченная) работнику академии премия может быть повышена или понижена на основе общей оценки работы того или иного работника в соответствии с условиями и показателями премирования.

4.2. Основаниями для снижения премий работникам академии являются:

– нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

- аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;
- утрата или порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учёта 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 ректора академии, проректоров, непосредственного руководителя;
- невыполнение или ненадлежащее (несвоевременное, некачественное) выполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;
- несоблюдение чистоты и культуры поведения на рабочем месте.

#### 4.3. Работники академии лишаются премии за:

- прогул (в т.ч. отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;
- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- использование государственного имущества не в служебных целях;
- участие в забастовке, которая признана судом незаконной. В этом случае лишение премии производится на срок не менее 3 месяцев.

4.4. Снижение размера или лишение премии производится по представлению руководителя структурного подразделения (службы), непосредственного руководителя за период, в котором было совершено (обнаружено) упущение в работе, и оформляется приказом ректора академии с обязательным указанием причин.

При обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции рабочие, руководители и специалисты академии, по вине которых допущено её изготовление (реализация), лишаются премии полностью или частично за те месяцы, когда

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

выявлены эти факты, независимо от привлечения этих работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

Лица, виновные в приписках и искажениях в отчётности, лишаются премии на срок до одного года, начиная с того расчётного периода, в котором эти нарушения были обнаружены.

4.5. Работник академии может быть лишён премии либо ему может быть снижен размер премии, если доказана вина данного работника в совершении тех действий, за которые настоящим Положением предусмотрено лишение (снижение) премии.

4.6. Лишение премии работника академии не может служить основанием для наложения на него в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

4.7. Лишение премий работников академии, совершивших дисциплинарный проступок, производится независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания (часть 4 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.8. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Данная мера дисциплинарной ответственности может применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, ректором академии самостоятельно или по письменному требованию:

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь;

Минского городского исполнительного комитета;

иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

## 5. Премирование ректора академии

5.1. Премирование ректора академии производится в соответствии с порядком премирования руководителей подчинённых Министерству культуры Республики Беларусь организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

к работникам бюджетных организаций.

5.2. Премирование ректора академии осуществляется, как за счёт бюджетных ассигнований, так и за счёт средств академии, полученных от приносящей доходы деятельности, в порядке, установленном Министерством культуры Республики Беларусь.

Представитель Нанимателя

Представитель работников

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

26.06.2017

м.п.

м.п.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



Приложение 3  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПАЛАЖЭННЕ**

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

г. Минск

об оказании материальной  
помощи

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи (далее – Положение) является локальным нормативным правовым актом Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», нормативными правовыми актами Министерства культуры Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь в целях содействия социальной защищённости работников академии, а также адресности и обоснованности предоставления материальной помощи нуждающимся работникам академии.

1.2. На оказание материальной помощи направляются бюджетные ассигнования и средства от приносящей доходы деятельности академии в размере 5 % планового фонда заработной платы штатных работников.

1.3. Материальная помощь оказывается при наличии средств, предусмотренных на выплату материальной помощи.

1.4. При необходимости на оказание материальной помощи могут быть направлены средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении академии после уплаты налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей.

1.5. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

## 2. Порядок и основания оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь оказывается на основании приказов ректора академии основным работникам академии.

В случае, предусмотренном подпунктом 2.2.16 пункта 2 настоящего Положения, материальная помощь может быть оказана работникам, работающим в академии по совместительству.

В случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением, материальная помощь может быть также оказана неработающим пенсионерам из числа основных работников, вышедшим на пенсию в период работы в академии, а также лицам, не состоящим в списочном составе академии (близким родственникам или членам семьи работника (в том числе работающего по совместительству) или неработающего пенсионера из числа основных работников).

2.2. Материальная помощь в академии оказывается:

2.2.1. к Новому году (1 января) – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

2.2.2. ко Дню женщин (8 марта) женщинам – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

2.2.3. ко Дню защитников Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь (23 февраля) мужчинам – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

2.2.4. к Международному дню музыки (International Music Day) (1 октября)<sup>1</sup> – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

2.2.5. один раз в календарном году для закупки сельскохозяйственной продукции – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

2.2.6. к юбилею 50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет – в размере 10 (Десяти) базовых величин;

2.2.7. ко Дню пожилых людей (1 октября) добросовестно отработавшим в академии (отрасли) не менее 10 лет неработающим пенсионерам из числа основных работников, вышедшим на пенсию в период работы в академии, за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 3, 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, – в размере 2 (Двух) базовых величин;

2.2.8. в связи с тяжёлым материальным положением (ввиду наводнения, пожара, землетрясения, иных стихийных бедствий, хищения имущества работника, жилищного строительства, аренды

---

<sup>1</sup> отмечается с 1975 года, учреждён в 1973 году по инициативе Международного музыкального совета (ИМС) при ЮНЕСКО на 15-й Генеральной ассамблее ИМС в Лозанне.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

жилого помещения или найма жилья коммерческого использования государственного жилищного фонда и т.п.) – не более двух раз в календарном году – в размере до 50 (Пятидесяти) базовых величин в год (суммарно);

2.2.9. одному из родителей (усыновителей) в связи с рождением (усыновлением, удочерением) ребёнка на основании свидетельства о рождении, решения суда об установлении усыновления (удочерения) ребёнка в размере:

2.2.9.1. 20 (Двадцать) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) первого ребёнка;

2.2.9.2. 25 (Двадцать пять) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) второго ребёнка;

2.2.9.3. 30 (Тридцать) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) третьего ребёнка и последующих детей.

2.2.10. на оздоровление один раз в календарном году для приобретения санаторно-курортной путёвки – в размере от 5 (Пяти) до 30 (Тридцати) базовых величин, но не более её стоимости – на основании копии путёвки либо справки о её стоимости;

2.2.11. один раз в календарном году для приобретения путёвок в детские лагеря отдыха многодетным семьям и работникам, воспитывающим ребёнка (детей) в возрасте до 18 лет в одиночку, – в размере до 20 базовых величин – на основании копии свидетельства о рождении ребёнка, решения суда об установлении усыновления (удочерения) ребёнка, удостоверения многодетной семьи, документов, подтверждающих воспитание ребёнка (детей) в одиночку, копии путёвки либо справки о её стоимости;

2.2.12. на приобретение лекарственных средств и оплату лечения нуждающимся по заключению врачей в дорогостоящем лечении основным работникам академии, работающим инвалидам, получившим профессиональное заболевание или повреждение здоровья в академии, – в размере до 50 % стоимости лекарственных средств и (или) лечения – на основании заключения врача и документов, подтверждающих приобретение лекарственных средств и (или) лечения;

2.2.13. для оплаты первого среднего специального и (или) первого высшего образования детей один раз в календарном году одному из родителей (усыновителей) – в размере 30 базовых величин на каждого получающего указанное образование ребёнка, но не более стоимости образования – на основании копии свидетельства о рождении ребёнка, справки учреждения образования о получении образования на условиях оплаты с указанием сведений о том, что соответствующее образование получается впервые, и документов, подтверждающих

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

внесение оплаты за обучение;

2.2.14. в случае смерти близкого родственника (здесь и далее – супруг (супруга), а также родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и сёстры, дед, бабушка, внуки работника) или члена семьи (здесь и далее – близкие и другие родственники, нетрудоспособные иждивенцы и иные лица, проживающие совместно с работником и ведущие общее хозяйство), – в размере 30 (Тридцати) базовых величин – на основании свидетельства о смерти, свидетельства о рождении, справки о занимаемом жилом помещении и составе семьи, иных документов, подтверждающих родство, совместное проживание или нахождение на иждивении;

2.2.15. в случае смерти основного работника, а также неработающего пенсионера из числа основных работников, вышедших на пенсию в период работы в академии (за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 3, 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь), одному из его близких родственников или членов семьи, – в размере 30 (Тридцати) базовых величин – на основании свидетельства о смерти, свидетельства о рождении, справки о занимаемом жилом помещении и составе семьи, иных документов, подтверждающих родство, совместное проживание или нахождение на иждивении;

2.2.16. работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве в академии, – единовременно в размере одного среднемесячного заработка за каждые пять процентов потери трудоспособности – на основании медицинского заключения о потере трудоспособности;

2.2.17. одному из близких родственников или членов семьи погибшего на производстве в академии работника единовременно в размере не менее 10 (Десяти) годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующему несчастному случаю – на основании свидетельства о смерти, свидетельства о рождении, справки о занимаемом жилом помещении и составе семьи, иных документов, подтверждающих родство, совместное проживание или нахождение на иждивении.

### 3. Порядок принятия решения об оказании материальной помощи и её выплаты

3.1. Распределение средств, предназначенных для выплаты материальной помощи, осуществляет постоянно действующая комиссия по премированию и оказанию материальной помощи (далее – комиссия). Состав комиссии и порядок её работы устанавливается

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

положением о премировании. Решения комиссии утверждаются ректором академии и являются основанием для издания приказа об оказании материальной помощи.

3.2. Для принятия решения об оказании материальной помощи в комиссию (секретарю комиссии) предоставляется письменное заявление работника (иного лица, имеющего право на материальную помощь в соответствии с настоящим Положением) об оказании ему материальной помощи либо представление руководителя структурного подразделения (службы) академии (за исключением оказания материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 2.2.1 – 2.2.7 пункта 2 настоящего Положения), с приложением документов, указанных в подпунктах 2.2.9 – 2.2.17 пункта 2 настоящего Положения и подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

3.3. В случаях, когда конкретный размер материальной помощи не определён настоящим Положением, её размер определяется по усмотрению комиссии на основании поданных документов с учётом даты подачи заявления. Если иное не предусмотрено настоящим Положением, количество выплат конкретному работнику материальной помощи по одному основанию в календарном году и её размеры не ограничиваются.

3.4. Материальная помощь выплачивается работникам академии, как правило, не позднее месячного срока после её начисления, в дни, установленные для выплаты заработной платы в академии.

#### 4. Оказание материальной помощи ректору академии

4.1. Оказание материальной помощи ректору академии производится в соответствии с условиями трудового контракта с руководителем организации, подчинённой Министерству культуры Республики Беларусь, финансируемой из бюджета и пользующейся государственными дотациями.

4.2. Оказание материальной помощи ректору академии осуществляется, как за счёт бюджетных ассигнований, так и за счёт средств от приносящей доходы деятельности академии, в порядке, установленном Министерством культуры Республики Беларусь.

Представитель Нанимателя

Представитель работников

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

26.06.2017

м.п.

м.п.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Приложение 4  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПЕРАЛІК**

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

г. Минск

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

Настоящий Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, разработан на основании статьи 405 Трудового кодекса Республики Беларусь, Примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утверждённого Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности», является локальным нормативным правовым актом Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии.

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

Руководители:

1. Декан.
2. Директор филиала.
3. Заведующий аспирантурой.
4. Заведующий канцелярией.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

5. Заведующий кабинетом традиционных музыкальных культур.
  6. Заведующий мастерской по настройке и ремонту музыкальных инструментов.
  7. Заведующий научно-исследовательским отделом.
  8. Заведующий общежитием\*.
  9. Заведующий подготовительным отделением.
  10. Заведующий проблемной научно-исследовательской лабораторией музыки.
  11. Заведующий редакционно-издательским отделом.
  12. Заведующий сектором охраны труда и пожарной безопасности.
  13. Заведующий складом.
  14. Заведующий учебной лабораторией звукозаписи.
  15. Начальник отдела информационных технологий.
  16. Начальник отдела концертных и специальных творческих проектов.
  17. Начальник отдела материально-технического обеспечения.
  18. Начальник отдела международных связей.
  19. Начальник отдела по воспитательной работе с молодёжью.
  20. Начальник учебно-методического отдела.
  21. Проректор по административно-хозяйственной работе.
  22. Руководитель оперной студии.
- Специалисты, другие служащие, рабочие:
23. Ведущий инженер.
  24. Ведущий инженер-энергетик.
  25. Ведущий инженер по охране труда.
  26. Водитель.
  27. Делопроизводитель.
  28. Кастелянша\*.
  29. Кладовщик.
  30. Комендант.
  31. Костюмер.
  32. Методист учебно-методического отдела.
  33. Методист факультета повышения квалификации и переподготовки.
  34. Настройщик клавишных инструментов.
  35. Оператор копировальных и множительных машин.
  36. Подсобный рабочий.
  37. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
  38. Секретарь.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

39. Слесарь-сантехник.
40. Специалист по организации закупок.
41. Специалист по пожарной безопасности.
42. Столяр.
43. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

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

1. по приёму на хранение материальных ценностей;
2. по обработке, хранению, отпуску материальных ценностей в камерах хранения, кладовых и гардеробах;
3. по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в общежитиях<sup>2</sup>;
4. по приёму от 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 сохранению и выполнению других операций с ними;
5. по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;
6. по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Представитель Нанимателя  
Ректор академии

\_\_\_\_\_  
Е.Н.Дулова  
26.06.2017  
м.п.

Представитель работников  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_  
И.П.Кузовкова  
26.06.2017  
м.п.

<sup>2</sup> Позиция выведена из перечня на время капитального ремонта общежития.

Ректор академии

\_\_\_\_\_  
Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_  
И.П.Кузовкова



Приложение 5  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПЕРАЛІК**

г. Мінск

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

г. Минск

Настоящий Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, разработан на основании статьи 406 Трудового кодекса Республики Беларусь, Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, утверждённого Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, Примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности», является локальным нормативным правовым актом Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии.

Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности

Нотно-научная библиотека

Руководители:

44. Заведующий нотно-научной библиотекой.
45. Заведующий отделом комплектования и научной обработки.
46. Заведующий отделом обслуживания.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Специалисты:

47. Библиограф.
48. Библиотекарь.
49. Ведущий библиограф.
50. Ведущий библиотекарь.

Кафедра физического воспитания

Руководители:

51. Заведующий кафедрой.

Специалисты:

52. Преподаватель-стажёр.
53. Преподаватель.
54. Старший преподаватель.
55. Доцент.
56. Профессор.

Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

7. по выполнению кассовых операций;
8. по приёму от населения всех видов платежей и выплата денег через кассу;
9. по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, камерах хранения, кладовых и гардеробах;
10. по приёму от 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 сохранению и выполнению других операций с ними;
11. по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;
12. по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);
13. по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов и других знаков, предназначенных для расчётов населения за услуги.

Представитель Нанимателя

Представитель работников

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Приложение 6  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ  
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

**ПЕРАЛІК**

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

г. Минск

должностей работников  
с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, календарных дней
1.	Проректор по административно-хозяйственной работе	6
2.	Главный бухгалтер	6
3.	Заместитель главного бухгалтера	5
4.	Начальник отдела концертных и специальных творческих проектов	5
5.	Заведующий канцелярией	4
6.	Заведующий редакционно-издательским отделом	4
7.	Начальник отдела международных связей	4
8.	Начальник отдела материально-технического обеспечения	4
9.	Водитель автомобиля	4

Представитель Нанимателя

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

26.06.2017

м.п.

Представитель работников

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

м.п.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ  
Установа адукацыі  
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

## ПЕРАЛІК

г. Мінск

Приложение 7  
к Коллективному договору  
от 26.06.2017

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

## ПЕРЕЧЕНЬ

г. Минск

профессий и должностей

1. Настоящий перечень профессий и должностей является локальным нормативным правовым актом Учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработан на основании Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (далее – Инструкция), и в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (далее – Типовые нормы общие), типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам культуры, телевидения и радиовещания, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 06.07.2005 № 84 (далее – Типовые нормы отрасль культуры), типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93(далее – Типовые нормы в образовании), Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

индивидуальной защиты работникам, занятым в производстве художественных изделий, музыкальных инструментов и игрушек, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.11.2006 № 144 (далее – Типовые нормы музыкальные инструменты), Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог, утверждёнными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166 (далее – Типовые нормы автотранспорт), в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

2. СИЗ (предохранительный пояс, диэлектрические галоши и ковёр, защитные очки, респиратор, противогаз, защитный шлем, каска и др.) рабочим всех профессий выдаются в зависимости от характера и условий выполняемых работ как дежурные.

3. Работники, совмещающие профессии (должности) или постоянно выполняющие совмещаемые работы, обеспечиваются СИЗ, предусмотренными настоящим перечнем, и по совмещаемой профессии (должности) как дежурными.

4. Наниматель при наличии средств имеет право уменьшить сроки носки отдельных видов СИЗ, а также по решению совета академии включать в настоящий перечень средства индивидуальной защиты, улучшающие условия труда.

5. Сроки носки СИЗ могут быть продлены нанимателем, если фактическое их использование не было постоянным (занятость работника на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя)) и характеристика защитных свойств отвечает сертификату соответствия или техническим условиям организации-изготовителя.

6. При работах в мокром грунте и воде выдаются дополнительно: сапоги резиновые или галоши резиновые дежурные, если они не предусмотрены настоящим перечнем.

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

7. Наниматель в отдельных случаях в соответствии с условиями и особенностями производства может разрешить замену:

- валяной обуви на валяную обувь обрешиненную или сапоги кожаные со съёмным утеплителем, или сапоги резиновые утеплённые;
- костюма хлопчатобумажного комбинезоном хлопчатобумажным или халатом и наоборот;
- костюма суконного костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот;
- ботинок (полусапог) кожаных сапогами резиновыми или кирзовыми и наоборот;
- валяной обуви сапогами кирзовыми и наоборот, без удорожания;
- рукавиц хлопчатобумажных с накладками перчатками хлопчатобумажными с ПВХ покрытием.

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
1.	Канцелярия					
	15636	Оператор копировальных и множительных машин	1,0	халат из х/б антистатической ткани, ЗМиЭс перчатки трикотажные, Ми	18 до износа	Типовые нормы общие (п. 112)
	20190	Архивариус	1,0	халат х/б (халат вискозно-лавсановый), ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	Типовые нормы общие (п. 177)
	21299	Делопроизводитель	1,5	халат х/б, ЗМи	18	Типовые нормы общие (п. 180)
2.	Отдел концертных и специальных творческих проектов					
	14227	Машинист сцены	1,5	полукомбинезон х/б, ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 79)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	16263	Осветитель	0,5	халат х/б, ЗМи галoши диэлектрические, Эн перчатки диэлектрические, Эн рукавицы комбинированные, Ми	12 дежурные дежурные до износа	Типовые нормы отрасли культуры (п. 27)
3.	Нотно-научная библиотека					
	21844	Заведующий библиотекой	1	халат вискозно-лавсановый, ЗМи	12	п. 41 Инструкции
	Отдел обслуживания					
	21988	Заведующий отделом	1	халат вискозно-лавсановый, ЗМи	12	п. 41 Инструкции
	20272	Библиотекарь	8	халат вискозно-лавсановый, ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 69)
		Ведущий библиотекарь	1			
	Отдел комплектования и научной обработки					
	21988	Заведующий отделом	1	халат вискозно-лавсановый, ЗМи	12	п. 41 Инструкции
	20269	Библиограф	6	халат вискозно-лавсановый, ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 68)
		Ведущий библиограф	1			
4.	Отдел информационных технологий					
	22469	Начальник отдела	1	халат из х/б антистатической ткани, ЗМиЭс	18	п. 41 Инструкции
	20075	Ведущий администратор системный	1	халат из х/б антистатической ткани, ЗМиЭс	18	Типовые нормы общие (п. 176)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	22469	Инженер-программист	1	халат из х/б антистатической ткани, ЗМиЭс	18	Типовые нормы общие (п. 201)
		Ведущий инженер-программист	1			
	22503	Инженер-электроник	1	халат из х/б антистатической ткани, ЗМиЭс	18	Типовые нормы общие (п. 204)
5.	Учебная лаборатория звукозаписи					
	21958	Заведующий лабораторией	1	халат х/б, ЗМи	12	п. 41 Инструкции
	22282	Ведущий инженер	1	халат х/б, ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 82)
6.	Мастерская по настройке и ремонту музыкальных инструментов					
	21967	Заведующий мастерской	1	халат х/б, ЗМи фартук ПВХ с нагрудником, ЗМи нарукавники ПВХ, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа до износа до износа	п. 41 Инструкции
	15102	Настройщик клавишных инструментов	8	халат х/б, ЗМи фартук ПВХ с нагрудником, ЗМи нарукавники ПВХ, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа до износа до износа	Типовые нормы музыкальные инструменты (п. 18)
7.	Оперная студия					
	12759	Кладовщик	1	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми или тапочки кожаные, З рукавицы комбинированные, Ми	12 12 12 6 до износа	Типовые нормы общие (п. 39)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	13140	Костюмер	1	халат х/б ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 13)
8.	Отдел материально-технического обеспечения					
	11442	Водитель автомобиля	2	костюм х/б (халат х/б), ЗМи ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве, МиНсНм перчатки трикотажные, Ми Дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн	24 24 до износа 36	Типовые нормы автотранспорт (п. 2)
	22075	Заведующий складом	1	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми или тапочки кожаные, З рукавицы комбинированные, Ми	12 12 12 6 до износа	Типовые нормы общие (п. 187)
	22169	Ведущий инженер	1	халат х/б ЗМи	12	Типовые нормы отрасли культуры (п. 127)
	22505	Ведущий инженер-энергетик	1	костюм х/б (халат х/б), ЗМи При работе в производственных подразделениях дополнительно: ботинки кожаные, Ми Зимой на наружных работах дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн	12 24 36	Типовые нормы общие (п. 206)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
9.	Эксплуатационная служба учебного корпуса № 1					
	23030	Комендант	1	При работе, связанной с загрязнениями в учебном корпусе: халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	Типовые нормы в образовании (п. 24)
	16771	Подсобный рабочий	2	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани, Ми	12 12	Типовые нормы общие (п. 124)
				ботинки кожаные с защитным носком, МиМп сапоги резиновые, В	12	
				рукавицы комбинированные, Ми очки защитные, ЗП	24 дежурные	
Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн				24		
При работе в местах, где необходима защита головы дополнительно: каска защитная	дежурная					
Зимой на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани, Тн	36					

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь	48 24	
				Зимой при работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно: подшлемник зимний	до износа	
	17543	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1	костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б), ЗМи головной убор ботинки кожаные, Ми рукавицы комбинир.	12 12 12 до износа	Типовые нормы ЖКХ (п. 106)
				При выполнении малярных работ дополнительно: перчатки резиновые, Вн перчатки х/б, Ми очки защитные, Г респиратор	до износа до износа до износа до износа	
				При выполнении штукатурных работ дополнительно: перчатки резиновые на трикотаж. основе, Вн очки защитные, Г	до износа до износа	
				При работе на высоте дополнительно: каска защитная пояс предохранит. лямочный	24 дежурный	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				Зимой на наружных работах дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн брюки х/б на утепляющей прокладке, Тн сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве, СлТн30 перчатки зимние двупалые, Тн подшлемник зимний	36 36 24 до износа 24	
	18560	Слесарь-сантехник	2	костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой, Ву головной убор ботинки кожаные, Ми сапоги резиновые, В рукавицы комбинированные, Ми каска защитная	12 12 12 до износа 24	Типовые нормы ЖКХ (п. 221)
	18874	Столяр	1,5	костюм х/б, ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные с защитным носком, МиМп, Мун 25 рукавицы комбинированные, Ми каска защитная очки защитные, ЗП	12 12 12 до износа 24 12	Типовые нормы автотранспорт (п. 155)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				При работе на высоте дополнительно: пояс предохранит. лямочный	дежурный	
	18883	Сторож	4,5	костюм х/б, ЗМи ботинки кожаные, Ми	12 12	Типовые нормы общие (п. 155)
				В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани, Тн	36	
				Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн сапоги резиновые, В	дежурный 24	
				Зимой на наружных работах дополнительно: полушубок, Тн головной убор зимний валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь рукавицы утеплён., Тн	дежурный 36 48 24 до износа	
	19258	Уборщик служебных помещений	9	халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	Типовые нормы общие (п. 161)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые), В перчатки резиновые, Вн	12 до износа	
				При уборке туалетов, душевых дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником, Бм нарукавники прорезиненные, Бм перчатки резиновые, Бм	до износа до износа до износа	
	19262	Уборщик территории	1,5	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми рукавицы комбинированные, Ми	12 12 12 до износа	
				Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн сапоги резиновые, В	36 24	
				В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм из х/б ткани для защиты от пониженных температур, Тн	36	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				Зимой дополнительно: валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь рукавицы утеплён., Тн	48 24 до износа	
	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	костюм х/б, ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми галоши диэлектр., Эн перчатки диэлектр., Эн перчатки трикотажные, Ми рукавицы комбинированные, Ми каска защитная очки защитные, ЗП	12 12 12 дежурные дежурные до износа до износа 24 12	Типовые нормы общие (п. 171)
10.	Эксплуатационная служба учебного корпуса № 2					
	23030	Комендант	1	При работе, связанной с загрязнениями в учебном корпусе: халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	Типовые нормы в образовании (п. 24)
	12759	Кладовщик	1	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми или тапочки кожаные, З рукавицы комбинированные, Ми	12 12 12 6 до износа	Типовые нормы общие (п. 39)
	16771	Подсобный рабочий	2	костюм х/б (халат х/б), ЗМи головной убор из х/б ткани, Ми	12 12	Типовые нормы общие (п. 124)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				ботинки кожаные с защитным носком, МиМп сапоги резиновые, В рукавицы комбинированные, Ми очки защитные, ЗП	12 24 до износа дежурные	
				Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн	24	
				При работе в местах, где необходима защита головы дополнительно: каска защитная	дежурная	
				Зимой на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани, Тн валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь	36 48 24	
				Зимой при работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно: подшлемник зимний	до износа	
	17543	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1	костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б), ЗМи головной убор	12 12	Типовые нормы ЖКХ (п. 106)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				ботинки кожаные, Ми рукавицы комбинир.	12 до износа	
				При выполнении малярных работ дополнительно: перчатки резиновые, Вн перчатки х/б, Ми очки защитные, Г респиратор	до износа до износа до износа до износа	
				При выполнении штукатурных работ дополнительно: перчатки резиновые на трикотаж. основе, Вн очки защитные, Г	до износа до износа	
				При работе на высоте дополнительно: каска защитная пояс предохранит. лямочный	24 дежурный	
				Зимой на наружных работах дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн брюки х/б на утепляющей прокладке, Тн сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве, СлТн30 перчатки зимние двупалые, Тн подшлемник зимний	36 36 24 до износа 24	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	18560	Слесарь-сантехник	2	костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой, Ву головной убор ботинки кожаные, Ми сапоги резиновые, В рукавицы комбинированные, Ми каска защитная	12  12 12 12 до износа  24	Типовые нормы ЖКХ (п. 221)
	18874	Столяр	1	костюм х/б, ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные с защитным носком, МиМп, Мун 25 рукавицы комбинированные, Ми каска защитная очки защитные, ЗП	12 12 12  до износа  24 12	Типовые нормы автотранспорт (п. 155)
				При работе на высоте дополнительно: пояс предохранит.лямочный	дежурный	
	18883	Сторож	4,5	костюм х/б, ЗМи ботинки кожаные, Ми	12 12	Типовые нормы общие (п. 155)
				В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани, Тн	36	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн сапоги резиновые, В	дежурный 24	Типовые нормы общие (п. 161)
				Зимой на наружных работах дополнительно: полушубок, Тн головной убор зимний валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь рукавицы утеплён., Тн	дежурный 36 48 24 до износа	
	19258	Уборщик служебных помещений	5,5	халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	
				При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые), В перчатки резиновые, Вн	12 до износа	
				При уборке туалетов, душевых дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником, Бм нарукавники прорезиненные, Бм перчатки резиновые, Бм	до износа до износа до износа	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	19262	Уборщик территории	1,5	костюм х/б (халат х/б), 3Ми	12	Типовые нормы общие (п. 162)
				головной убор из х/б ткани	12	
				ботинки кожаные, Ми	12	
				рукавицы комбинированные, Ми	до износа	
				Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном, Вн	36	
сапоги резиновые, В	24					
				В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм из х/б ткани для защиты от пониженных температур, Тн	36	
				Зимой дополнительно: валяная обувь, Тн20	48	
				галоши на валяную обувь	24	
				рукавицы утеплён., Тн	до износа	
	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	костюм х/б, 3Ми	12	Типовые нормы общие (п. 171)
				головной убор из х/б ткани	12	
				ботинки кожаные, Ми	12	
				галоши диэлектр., Эн	дежурные	
				перчатки диэлектр., Эн	дежурные	
				перчатки трикотажные, Ми	до износа	
				рукавицы комбинированные, Ми	до износа	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				каска защитная очки защитные, ЗП	24 12	
11.	Общежитие*					
	21979	Заведующий общежитием	1	халат х/б, ЗМи ботинки кожаные, Ми жилет утеплённый (куртка х/б на утепляющей прокладке), Тн	12 12 36	Типовые нормы в образовании (п. 16)
	23021	Комендант	1	При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии: халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми	12 до износа	Типовые нормы в образовании (п. 24)
	11786	Дворник	1	костюм х/б (халат х/б), ЗМи плащ непромокаемый, Вн жилет сигнальный, Со головной убор ботинки кожаные (полуботинки кожаные), Ми сапоги резиновые, В рукавицы комбинированные, Ми	12 дежурный до износа 12 12 24 до износа	Типовые нормы ЖКХ (п. 98)
				Зимой дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн брюки х/б на утепляющей прокладке, Тн валяная обувь, Тн20 галоши на валяную обувь	36 36 48 24	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	12721	Кастелянша	1	халат х/б, ЗМи фартук х/б с нагрудником головной убор из х/б ткани полуботинки кожаные, Ми или тапочки кожаные, З перчатки трикотажные, Ми перчатки резиновые, Вн	12 до износа 12 24 12 до износа до износа	Типовые нормы общие (п. 38)
				При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно: респиратор	до износа	
				Зимой на наружных работах дополнительно: куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн	36	
	18560	Слесарь-сантехник	2	костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой, Ву головной убор ботинки кожаные, Ми сапоги резиновые, В рукавицы комбинированные, Ми каска защитная	12  12 12 12 до износа  24	Типовые нормы ЖКХ (п. 221)
	18874	Столяр	2	костюм х/б, ЗМи головной убор из х/б ткани	12 12	Типовые нормы автотранспорт (п. 155)

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				ботинки кожаные с защитным носком, МиМп, Мун 25 рукавицы комбинированные, Ми каска защитная очки защитные, ЗП	12  до износа  24 12	
				При работе на высоте дополнительно: пояс предохранит. лямочный	дежурный	
	19255	Уборщик мусоропроводов	1	костюм х/б, ЗМи куртка х/б на утепляющей прокладке, Тн головной убор ботинки кожаные, Ми сапоги резиновые, В сапоги кирзовые утеплённые на резиновой подошве, СлТн30 рукавицы комбинированные, Ми	12 36  12 12 24 24  до износа	Типовые нормы ЖКХ (п. 108)
				При очистке, промывке и дезинфекции загрузочных клапанов и стволов мусоропроводов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником, Бм	12	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
				нарукавники прорезиненные, Бм перчатки резиновые, Бм очки защитные, Г респиратор	12 до износа до износа до износа	
	19258	Уборщик служебных помещений	10,5	халат х/б, ЗМи перчатки трикотажные, Ми При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галoши резиновые), В перчатки резиновые, Вн	12 до износа 12 до износа	Типовые нормы общие (п. 161)
			При уборке туалетов, душевых дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником, Бм нарукавники прорезиненные, Бм перчатки резиновые, Бм	до износа до износа до износа		
	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2,5	костюм х/б, ЗМи головной убор из х/б ткани ботинки кожаные, Ми галoши диэлектр., Эн перчатки диэлектр., Эн перчатки трикотажные, Ми рукавицы комбинированные, Ми каска защитная очки защитные, ЗП	12 12 12 дежурные дежурные до износа до износа 24 12	

Ректор академии

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова



№ п/п	Код профессии по ОКПД 006-2009	Наименование профессии или должности	Кол-во штатных единиц	Наименование и классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, месяцев	Основание
	21196	Дежурный по общежитию	4,5	халат х/б (куртка х/б), 3Ми ботинки кожаные, Ми	до износа 24	Типовые нормы в образовании (п. 12)

Представитель Нанимателя

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

26.06.2017

м.п.

Представитель работников

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

26.06.2017

м.п.

\_\_\_\_\_

\*Позиция выведена на время капитального ремонта общежития.

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова

Ректор академии

\_\_\_\_\_ Е.Н.Дулова

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.П.Кузовкова