

Государственного научного учреждения  
«Институт генетики и цитологии  
Национальной академии наук Беларуси»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2024 – 2027 годы

Одобен на собрании работников  
Протокол № 2 от 24.12.2024

г. Минск  
2024 г.

Администрация Першомойского  
района г. Минска  
Зарегистрирован  
коллективный договор  
№ 11-25  
29 " 01 2025 года

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного научного учреждения «Институт генетики и цитологии Национальной академии наук Беларуси» (далее – Институт) членами первичной профсоюзной организации Института Объединенной отраслевой профсоюзной организации работников НАН Беларуси Белорусского профсоюза работников образования и науки, в лице председателя профсоюзного комитета Горбач Александры Васильевны (далее – Профком, профсоюз в зависимости от контекста) и Институтом в лице директора Макариной-Кибак Людмилы Эдуардовны (далее – Наниматель), а вместе именуемые Стороны.

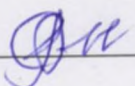
2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы Института, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Института в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

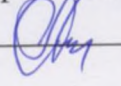
5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (далее - ТК), Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов (далее – Генеральное соглашение), Тарифным соглашением между Национальной академией наук Беларуси и Объединенной отраслевой профсоюзной организацией работников НАН Беларуси Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2023-2026 годы (далее - Тарифное соглашение), а также иным законодательством в области трудовых и социально - экономических отношений.

Директор



Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации



А.В.Горбач

Положения Генерального и Тарифного соглашений обязательны для Сторон Договора.

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6. Договор вступает в силу с «30» декабря 2024 года и действует до заключения нового Договора, но не более 3 лет.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

7. Договор подписывается Сторонами в 4-х экземплярах и направляется в месячный срок с момента подписания в администрацию Первомайского района г. Минска для его регистрации. После регистрации в установленном порядке, 1 экз. Договора хранится у Нанимателя, 1 экз. – в Профкоме, 1 экз. Договора размещается на стенде Института для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

Ни одна из Сторон, заключивших Договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств в течение установленного срока его действия.

8. Действие Договора не прекращается при изменении названия Сторон.

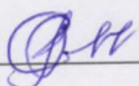
В случае реорганизации одной из Сторон Договора, ее обязательства переходят к правопреемнику и Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, при условии, что Стороны не приняли иного решения.

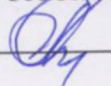
При принятии иного решения Стороны обязуются в течение трех месяцев после реорганизации заключить новый Договор, на условиях не хуже настоящего Договора.

9. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора, установленным ТК.

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой Стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению Договора, которые другая Сторона обязана начать в семидневный срок. Для ведения коллективных переговоров Стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются Сторонами

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 А.В.Горбач

коллективных трудовых отношений. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников Института – членов профсоюза.

10. Договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений Договора может распространяться на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза) при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия иных положений Договора.

12. Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой Стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают совместно решение о согласии, (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам) либо несогласии на распространение действия положений Договора на работника. Совместное решение должно быть оформлено письменно и доведено до сведения работника.

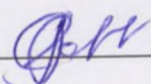
13. На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с Договором Нанимателем при приеме на работу под роспись.

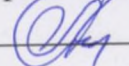
14. Стороны обязуются при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

- равноправие Сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;  
обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;  
взаимное информирование Сторон об изменении ситуации.

15. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

## ГЛАВА 2 ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

16. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны прилагают взаимные усилия для выполнения плана научных исследований и разработок; увеличения объемов выполняемых работ (оказываемых услуг) и повышения их качества; роста производительности труда; осуществления модернизации и укрепления материально-технической базы; укрепления производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

17. Наниматель обязуется:

17.1. создать условия для проведения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ по бюджетным и иным темам, договорам, контрактам;

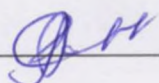
17.2. направлять работников в командировки, на стажировку и для участия в работе конференций (симпозиумов, совещаний и иных мероприятий) при наличии денежных средств и источников выплат;

17.3. предоставлять работникам возможности для повышения квалификации с целью наращивания кадрового потенциала Института;

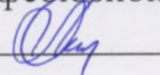
17.4. совершенствовать организационную структуру Института, обеспечивать рациональное и эффективное использование научных кадров, а также других специалистов, рабочих, служащих, содействующих выполнению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР);

17.5. разрабатывать перспективные планы социально-экономического и научно-инновационного развития Института,

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

мероприятия по модернизации и повышению эффективности деятельности Института;

17.6. обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку и другие виды образования в соответствии с законодательством в указанные сроки.

18. Работники обязуются:

18.1. добросовестно и ответственно выполнять научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы в рамках заданий государственных и иных программ, проектов, договоров, контрактов;

18.2. постоянно повышать уровень научных исследований и разработок;

18.3. квалифицированно выполнять возложенные на них должностные (трудовые) обязанности;

18.4. соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

19. Профком обязуется:

19.1. регулярно осуществлять контроль и оказывать содействие в укреплении производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, вопросах социальной защиты, оплаты труда, выполнения законодательства о труде, регулировании режима рабочего времени и времени отдыха работников;

19.2. оказывать консультационную помощь, представлять интересы работников – членов профсоюза в государственных органах и иных организациях;

19.3. принимать меры к предупреждению трудовых споров, работников – членов профсоюза с Нанимателем, а при их возникновении способствовать оперативному разрешению;

19.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде.

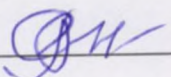
### ГЛАВА 3 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

20. Наниматель обязуется:

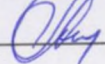
20.1. добиваться улучшения благосостояния работников и повышения их жизненного уровня;

20.2. обеспечивать оплату труда работникам не ниже размера

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

минимальной заработной платы;

20.3. минимизировать риски снижения социальной защищенности работников и недопущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда;

20.4. обеспечить выплату заработной платы работникам Института в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда;

20.5. оплату труда производить в соответствии с Положением об оплате труда работников Института генетики и цитологии НАН Беларуси (приложение 1) (далее – Положение об оплате труда);

производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании и установлении надбавок работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси (приложение 2) (далее – Положение о премировании) при наличии денежных средств и источников выплат;

установить надбавки для работников в соответствии с Положением о премировании при наличии денежных средств и источников выплат;

20.6. выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц:

- за первую половину текущего месяца 21 числа;
- окончательный расчет за предыдущий месяц 6 числа на текущий банковский счет работника, открытый в ОАО «АСБ Беларусбанк».

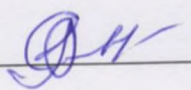
При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата производится накануне.

20.7. выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы;

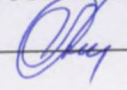
20.8. производить все причитающиеся выплаты при увольнении работника не позднее дня увольнения. В случае невыплаты по вине Нанимателя в сроки, установленные настоящим пунктом, причитающихся на день увольнения сумм выплат, работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам;

20.9. сохранять среднюю заработную плату за работниками, направляемыми Нанимателем на обучающие курсы (лектории, тематические семинары, практикумы, тренинги и иные), на весь период прохождения ими обучения;

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

20.10. сохранять среднюю заработную плату за работниками, направляемыми Нанимателем для участия в государственных экзаменационных и аттестационных комиссиях иных организаций, конференциях (съездах, симпозиумах, иных мероприятиях) на весь период их участия.

21. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

22. Профком обязуется:

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

22.2. осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, сроками расчета при увольнении работников;

22.3. ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

## ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

23. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, иными актами законодательства, а также положениями настоящей главы Договора.

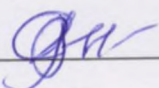
24. Наниматель обязуется:

24.1. соблюдать продолжительность рабочего времени работников Института – не более 40 часов в неделю;

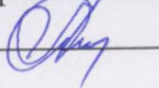
24.2. установить для работников пятидневную рабочую неделю с двумя выходными – суббота и воскресенье.

Время начала работы с понедельника по среду – 09:00 часов, время окончания работы – 18:00 часов, перерыв для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00 часов.

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

Время начала работы в четверг – 09:00 часов, время окончания работы – 18:00 часов, перерыв для отдыха и питания – с 13:00 до 13:30 часов.

Время начала работы в пятницу – 09:00 часов, время окончания работы – 17:00 часов, перерыв для отдыха и питания – с 13:00 до 13:30 часов.

24.3. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

24.3.1. трудовые отпуска, в том числе:

– основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней. Основной отпуск продолжительностью более 24 календарных дней устанавливается работникам в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»;

– дополнительные отпуска:

за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней по решению Нанимателя за счет внебюджетных средств, в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Института (приложение 4);

членам пожарной дружины – до 3 дней включительно по согласованию с начальником добровольной пожарной дружины, без права переноса на следующий год, за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Института;

поощрительный отпуск (приложение 5) в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 ТК.

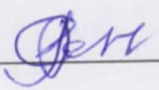
Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между Работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным 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 не допускается;

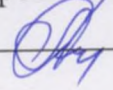
24.3.2. социальные отпуска:

с сохранением средней заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, при наличии у Нанимателя денежных средств и источников выплат (за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Института) в следующих случаях:

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной профсоюзной организации

 А.В.Горбач

– при регистрации заключения первого брака – 3 календарных дня (при последующем предоставлении копии свидетельства о заключении брака и копии паспорта);

– для организации похорон супруга (супруги), близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка и внуки работника) – не более 3 календарных дней (при последующем предоставлении копии свидетельства о смерти);

– отцу в случае рождения ребенка – 3 календарных дня (при последующем предоставлении копии свидетельства о рождении);

– в день проведения торжественной линейки, посвященной Дню знаний, для родителей, чьи дети идут в 1 класс – 1 календарный день (при последующем предоставлении справки из учебного заведения).

без сохранения заработной платы, в соответствии со статьей 190 ТК, продолжительностью не более 40 календарных дней в год.

По соглашению между работником и Нанимателем при наличии уважительных причин, Наниматель вправе предоставить работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью свыше 40 календарных дней в год. При этом продолжительность отпуска суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года. Уважительность причин оценивает Наниматель;

24.4. составлять график трудовых отпусков работников на год и согласовывать его с Профкомом не позднее 5 января.

25. Трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы может предоставляться по соглашению Сторон.

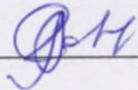
26. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск за 2025–2026 рабочий год, а также трудовые отпуска за все последующие рабочие годы, по договоренности между работником и Нанимателем могут быть разделены на три части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

27. Наниматель вправе устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени и времени отдыха, по заявлению работника при наличии уважительных причин. Уважительность причин оценивает Наниматель.

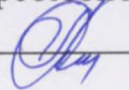
## ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

28. Наниматель обязуется:

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

28.1. обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Институте в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта);

28.2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

28.3. вместе с руководителями структурных подразделений воздерживаться от принятия решений о массовых сокращениях работников, принимать меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест;

28.4. в случае возникновения экономической необходимости сокращения, принять меры по обеспечению гарантий и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

28.5. при сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 ТК категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

– высококвалифицированным работникам (в случае равной производительности труда и квалификации предпочтение отдавать в порядке перечисления: работникам, имеющим несовершеннолетних детей, являющимся одиноким родителем; получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 3 года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по направлению Института по востребованным в Институте специальностям);

– работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

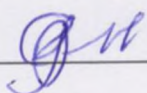
– родителям (опекунам, попечителям) в семьях, воспитывающих детей-инвалидов;

28.6. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

28.7. работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством;

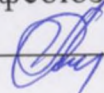
28.8. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения

Директор



Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации



А.В.Горбач

деятельности ее обособленных подразделений, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 ТК проводить с предварительного письменного согласия Профкома;

28.9. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 ТК проводить с предварительного, не позднее чем за две недели уведомления Профкома;

28.10. расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 ТК производить с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома;

28.11. расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным ТК, а также Договором;

28.12. по согласованию с Профкомом утверждать штатные расписания со штатной численностью работников в меньшем количестве по сравнению с их численностью, определенной в соответствии с законодательством, типовыми (примерными) штатами и нормативами численности;

28.13. в стаж работы по специальности засчитывается время обучения в магистратуре, аспирантуре и докторантуре в дневной форме получения образования.

29. Профком обязуется:

29.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде;

29.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

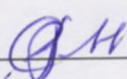
29.3. не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

## ГЛАВА 6 ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА

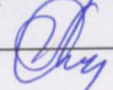
30. Наниматель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры заключаются на:

1) неопределенный срок;

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ;

4) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

5) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

6) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

7) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами.

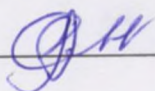
По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу по совместительству и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

31. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

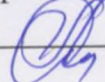
Обсуждение содержания контракта, заключаемого Нанимателем с работником – членом профсоюза и его визирование производится с участием представителя профсоюза, уполномоченного на это решением Профкома, после согласования Профкомом формы контракта, заключаемого с работниками – членами профсоюза.

32. При заключении трудового договора (контракта) Наниматель

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной профсоюзной организации

 А.В.Горбач

обязан ознакомить работника с коллективным договором, изменениями и дополнениями в него под роспись, а также Положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией и другими локальными правовыми актами по вопросам выполняемой работы.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, — не менее чем до достижения указанного возраста.

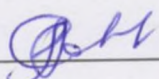
33. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится при наличии уважительных причин, препятствующих выполнению работы по контракту:

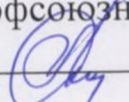
- необходимости ухода за больным членом семьи;
- по состоянию здоровья (по медицинскому заключению);
- перевода супруга (супруги) на работу в другую местность, переезда в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;
- в связи с трудоустройством к другому Нанимателю на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;
- избрания на выборную должность;
- зачисления на учебу в учебное заведение в дневной (очной) форме получения образования;
- иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по контракту.

34. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта.

При досрочном расторжении контракта по соглашению сторон стороны должны определить конкретный день (дату) увольнения.

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 А.В.Горбач

Односторонний отказ от исполнения достигнутого соглашения о прекращении контракта не допускается.

## ГЛАВА 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

35. Наниматель и Профком:

35.1. признают приоритет жизни и здоровья работников как главные направления государственной политики в области охраны труда и обеспечивают ее реализацию путем согласованных действий;

35.2. признают своей обязанностью обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, производственного быта в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда.

36. Наниматель обязуется:

36.1. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работникам, предусмотренные Конституцией, ТК, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда»;

36.2. обеспечить поддержание функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

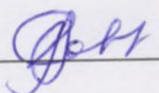
36.3. обеспечить соблюдение гарантий и порядка прохождения работниками диспансеризации согласно статье 103-1 ТК и Положения о диспансеризации работников государственного научного учреждения «Институт генетики и цитологии Национальной академии наук Беларуси»;

36.4. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и при необходимости предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствований работников, занятых на работах с повышенной опасностью, на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

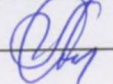
36.5. выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных ежегодно разрабатываемым планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

36.6. организовать проведение обучения, повышения квалификации, стажировки, инструктажа и проверки знаний работников по вопросам

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

охраны труда;

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

36.8. информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

36.9. обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами и средствами индивидуальной защиты (приложение 6);

36.10. при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева) – 15 минут каждые 2 часа работы;

36.11. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

36.12. обеспечивать в установленном законодательством порядке расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

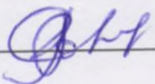
36.13. своевременно информировать о тяжелом и смертельном несчастном случае на производстве Объединенную отраслевую профсоюзную организацию НАН Беларуси;

36.14. в случае профессионального заболевания, утраты работником трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или гибели работника по вине Нанимателя на производстве:

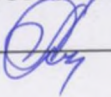
осуществлять выплату из средств Нанимателя семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10-ти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

осуществлять работнику, утратившему трудоспособность в

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

36.15. включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников, предусмотренные законодательством обязанности в области охраны труда и ответственность за неисполнение всех обязательных требований охраны труда;

36.16. обеспечить своевременный перевод женщин, имеющих справку о беременности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу (при ее наличии), более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

36.17. оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда;

36.18. предоставлять работникам, избранным общественными инспекторами по охране труда время для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, и участия в работе комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка;

36.19. обеспечить необходимые условия для организации питания работников, в том числе путем обеспечения работников питьевой водой в достаточных количествах;

36.20. организовывать изучение в трудовых коллективах норм законодательства по охране труда;

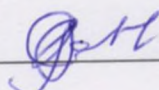
36.21. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

36.22. проводить ежеквартально День охраны труда с заслушиванием доклада о состоянии дел на Ученом совете;

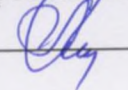
36.23. обеспечивать своевременный пересмотр и утверждение локальных инструкций по охране труда;

36.24. не допускать вновь принятых работников к работе без вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

36.25. проводить регулярную проверку противопожарной безопасности и осуществлять контроль за состоянием охраны труда и производственной санитарии в структурных подразделениях;

36.26. обеспечивать работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами;

36.27. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 6);

37. Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и специальная обувь) являются собственностью Нанимателя и подлежат возврату по окончании носки и увольнении работника до окончания срока носки.

38. Сроки носки средств индивидуальной защиты и специальной обуви продлеваются при условии занятости работника на условиях неполного рабочего времени пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

39. Профком обязуется:

39.1. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

39.2. обеспечить контроль за предоставлением Нанимателем в полном объеме компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством;

39.3. оказывать помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде;

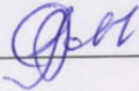
39.4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших;

39.5. оказывать правовую помощь потерпевшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования и оформления несчастного случая на производстве, возмещения вреда, а также дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

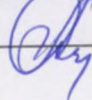
39.6. поощрять общественных инспекторов по охране труда за эффективность осуществления периодического контроля за выполнением требований охраны труда;

39.7. рассматривать на совместных заседаниях Профкома и

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

Нанимателя вопросы эффективности работы общественных инспекторов по охране труда и осуществления общественного контроля за соблюдением требований по охране труда, вопросы о состоянии охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-бытовых условий на рабочих местах и заболеваемости работников в Институте;

39.8. организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативными документами и методическими материалами, относящимися к предмету контроля;

39.9. совместно с Нанимателем способствовать применению в Институте принципов Концепции «нулевого травматизма», формирование в трудовом коллективе атмосферы нетерпимости к нарушениям требований по охране труда;

39.10. работники обязаны оказывать содействие Нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

## ГЛАВА 8 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

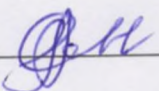
40. Наниматель в целях защиты имущественных интересов работников может заключать договоры добровольного страхования медицинских расходов и добровольного страхования дополнительной пенсии в пользу своих работников с учетом финансовых возможностей Института.

41. Профком обязуется:

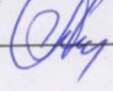
41.1. оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств, предусмотренных Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации и утвержденной в установленном порядке сметой в случаях:

- чрезвычайных ситуациях (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.);
- длительной болезнью, дорогостоящим лечением, оплатой медицинского обслуживания в лечебных учреждениях, оказывающих платные медицинские услуги;

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

- тяжелым материальным положением (недостаток средств для содержания семьи, увечье, смерть близкого родственника, супруга (супруги));
- вступлением в брак;
- рождением детей;
- выходом на пенсию;
- возникновением других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки;

Для целей настоящего Договора к лицам, состоящим в отношениях близкого родства, относятся родители (усыновители), дети (в том числе усыновленные, удочеренные), родные братья и сестры.

41.2. оказывать единовременную материальную помощь:

- членам профсоюза, уволенным в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников;
- близким родственникам в связи со смертью члена профсоюза;
- отдельным категориям членов профсоюза;

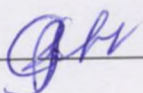
41.3. оказывать материальную помощь в размере возмещения полной или частичной стоимости понесенных расходов на оплату:

- стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря), в том числе частичной компенсации стоимости путевок и оказания материальной помощи на удешевление всех видов путевок в такие учреждения;
- стоимости медицинских услуг по договору на оказание медицинских услуг с учреждением здравоохранения (проведение медицинских осмотров, диагностических исследований, вакцинации, витаминизации и т.д.);

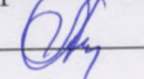
41.4. осуществлять единовременные выплаты членам профсоюза решением Профкома из средств бюджета первичной профсоюзной организации:

- при участии от Института в культурно-массовых мероприятиях, спартакиадах, соревнованиях городского, районного и республиканского уровней, включая мероприятия НАН Беларуси;
- при поддержке здорового образа жизни путем частичной компенсации стоимости физкультурно-оздоровительных услуг при организации профкомом коллективных посещений;
- при успешной защите диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук;

Директор

 Л.Я.Макарина-Кибак

Председатель первичной профсоюзной организации

 А.В.Горбач

- в связи с юбилейными датами работников (50, 60, 70, 80 лет).

41.5. выделять денежные средства (при их наличии) на:

- развитие физкультурно-оздоровительной работы;
- организацию культурно-массовой работы;
- организацию экскурсий, выездов в зоны отдыха;
- проведение праздничных вечеров, концертов к государственным праздникам, к юбилейным датам Института;
- чествование ветеранов Великой Отечественной войны;
- новогодние подарки детям в возрасте с рождения до 14 лет включительно;
- билеты на новогодние представления и спектакли детям в возрасте с 3 лет до 12 лет включительно;
- подарки работникам ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь и ко Дню женщин;
- новогодние подарки работника;
- приобретение цветочной продукции при награждении работников грамотами, наградами и в иных случаях, предусмотренных решением профсоюзного комитета.

42. В случае, если оба родителя являются членами профсоюза организации, выплата производится одному из родителей по их заявлению.

## ГЛАВА 9 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

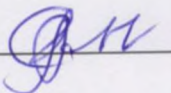
43. Наниматель обязуется:

43.1. заключить договор с Учреждением здравоохранения «Поликлиника Национальной академии наук Беларуси» на медицинское обслуживание работников, проведение диспансеризации, профосмотров, оказание дополнительной сверхустановленной медицинской помощи работникам;

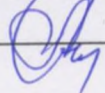
43.2. направлять на предварительный медицинский осмотр вновь принимаемых работников в случаях, когда в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

44. Наниматель может оказать медицинские услуги по генетической лабораторной диагностике работникам Института по их письменному заявлению и при наличии медицинских показаний, подтверждаемые соответствующими документами, по их себестоимости от суммы, согласно утверждённому Прейскуранту.

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

45. Наниматель совместно с Профкомом:  
организовывает оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

## ГЛАВА 10

### КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

46. Наниматель обязуется:

46.1. отчислять денежные средства профсоюзу для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, туристических поездок, оздоровления детей в детском оздоровительном лагере «Фотон», пропаганды здорового образа жизни, развития национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере до 0,5 процента от годового фонда заработной платы при наличии денежных средств и источника выплат (за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Института).

47. Наниматель совместно с Профкомом и Советом молодых ученых:

47.1. организуют участие работников в спортивных и культурно-массовых мероприятиях;

47.2. организуют и проводят торжественные мероприятия, посвященные знаменательным датам и событиям, чествование юбиляров.

48. Профком обязуется:

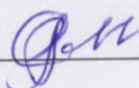
48.1. организовывать мероприятия по поддержанию здорового образа жизни работников;

48.2. организовывать подарки к Новому году для детей работников (в возрасте до 14 лет включительно);

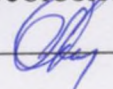
48.3. организовывать подарки работникам ко Дню женщин (8 Марта), Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь (23 февраля), Дню Национальной академии наук Беларуси (13 октября) и Новому году;

48.4. организовывать всестороннее информирование и культурное развитие работников Института путем информирования о проводимых мероприятиях (выставки, концерты, поездки по историческим и культурным местам), с частичной или полной компенсацией стоимости входных билетов для членов профсоюза.

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

## ГЛАВА 11

### ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ, ОТЦОВСТВОМ

49. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с Нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности Института, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

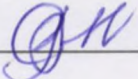
Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта.

50. Наниматель обязуется предусматривать гибкие графики работы для матерей, воспитывающих детей в возрасте до 12 лет.

51. Отцам, воспитывающим детей соответствующего возраста без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребывании в лечебном учреждении), а также опекунам (попечителям) детей, предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

52. По решению Нанимателя, при наличии у него денежных средств и источников выплат, он вправе оказывать материальную помощь

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси (приложение 3).

53. Профком обязуется оказывать материальную помощь работникам при рождении ребенка.

## ГЛАВА 12 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

54. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

54.1. предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего и послевузовского образования, направленным на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, в соответствии с законодательством, с учетом потребности Института в специалистах соответствующего профиля;

54.2. создавать условия для повышения квалификации, профессионального роста, в том числе путем участия в форумах, научных конференциях, конкурса научных работ молодых ученых;

54.3. внедрять меры по адаптации на рабочих местах, развитию наставничества в работе с молодыми специалистами;

54.4. содействовать молодым специалистам в постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

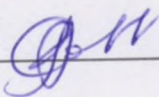
54.5. проводить мастер-классы, вебинары, семинары в целях оказания содействия карьерному и профессиональному развитию молодежи;

54.6. создавать условия для выполнения научно-исследовательских работ и внедрения результатов научной деятельности молодых специалистов;

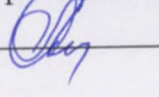
54.7. закрепить за молодым специалистом ответственного исполнителя, под руководством которого он проводит научные исследования и разработки.

## ГЛАВА 13 ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

55. Наниматель и Профком обязуются:

55.1. продолжить постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

55.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

55.3. распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с законодательством. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

## ГЛАВА 14

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

56. Наниматель обязуется:

56.1. соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности;

56.2. предоставить в безвозмездное пользование Профкому для осуществления его деятельности недвижимое имущество для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительных и образовательных услуг;

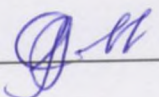
56.3. рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками в части трудовых отношений;

56.4. не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда и пожарной безопасности, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом своих функций;

56.5. представлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников;

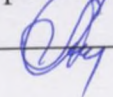
56.6. предоставлять Профкому право осуществлять контроль учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

Директор



Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации



А.В.Горбач

56.6. обеспечивать ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов (65 процентов на расчетный счет Профкома Института в отделении банка, 35 процентов на расчетный счет вышестоящего профсоюзного органа объединенной отраслевой профсоюзной организации работников НАН Беларуси Белорусского профсоюза работников образования и науки в отделении банка) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату;

56.7. приглашать Председателя Профкома на совещания, проводимые Нанимателем;

56.8. осуществлять расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работником, избранным председателем Профкома и не освобожденным от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав Профкома, – с согласия Профкома. Срок контракта председателем Профкома, не освобожденным от основной работы, не может быть менее срока его полномочий.

57. Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии: работникам-профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, предоставляется возможность участвовать в работе вышестоящих профсоюзных органов, а также в профсоюзной учебе в рабочее время с сохранением среднего заработка. Расходы по направлению профсоюзного актива для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счёт средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

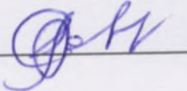
58. За выполнение общественной нагрузки неосвобожденным от основной работы работником, являющимся профсоюзным активистом может производиться вознаграждение из средств профсоюзного бюджета, не являющееся оплатой за работу, не связанную с исполнением служебных (трудовых) обязанностей по месту основной работы.

## ГЛАВА 15 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

59. Профком принимает на себя обязательства:

59.1. обеспечить защиту трудовых и социально-экономических прав каждого работника, своевременно рассматривать заявления и жалобы

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

работников по вопросам нарушения их прав и гарантий;

59.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оказывать практическую помощь Нанимателю по устранению выявленных недостатков;

59.3. участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

59.4. систематически, не реже 2 раз в год, рассматривать на своих заседаниях состояние охраны труда и профессиональной заболеваемости;

59.5. обеспечить участие профсоюзного актива в работе по укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, разрешению обращений граждан, предупреждению коррупционных проявлений, осуществлять разъяснительную работу в коллективе о необходимости экономного расходования электрической и тепловой энергии, воды и других средств, строгого соблюдения правил охраны труда, требований пожарной безопасности;

59.6. воздерживаться от проведения коллективных акций при возникновении трудовых споров, принимать меры по устранению в коллективе напряженности, вызванной обстоятельствами, возникшими не по вине Нанимателя.

## ГЛАВА 16

### ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

60. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

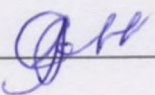
60.1. в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой Стороны);

Назначение представителей Сторон в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

60.2. на время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату;

60.3. своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим

Директор



Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации



А.В.Горбач

приказом Нанимателя, решением Профкома;

60.4. порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии ТК;

60.5. предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию;

60.6. наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

## ГЛАВА 17 КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

61. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом и Нанимателем.

62. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

63. Стороны обязуются не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и обсуждать итоги его выполнения за полугодие на совместном заседании Профкома и Нанимателя, с оформлением Протокола. По итогам рассмотрения Стороны составляют и подписывают Акт (справку, информацию, и т.п. документы) с изложением информации об исполнении Договора. Акт является неотъемлемой частью Протокола и доводится до сведения работников путем вывешивания его на информационном стенде, а один раз в год – на собрании (конференции) работников.

64. Наниматель:

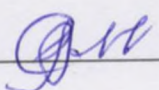
64.1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

64.2. обязуется в недельный срок рассматривать предложения Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

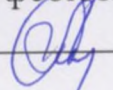
## ГЛАВА 18 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

65. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать

Директор

 Л.Э.Макарина-Кибак

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 А.В.Горбач

представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

67. При внесении изменений и дополнений в приложения к Договору, которые являются его неотъемлемой частью, если такие изменения и дополнения не затрагивают положения Договора, то внесение изменений и дополнений в Договор не требуется.

68. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

Приложение:

1. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ
2. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ
3. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ (В ТОМ ЧИСЛЕ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ) РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ
4. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
5. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПООЩРИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК (согласно пункту 3 части 1 статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь)
6. ПЕРЕЧЕНЬ средств индивидуальной защиты (СИЗ) и нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси.

**Договор подписали:**

От Нанимателя:  
Директор Института генетики и  
цитологии НАН Беларуси

\_\_\_\_\_  
М.П. Л.Э.Макарина-Кибак  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.



От Профкома:  
Председатель профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организаций Института генетики и  
цитологии НАН Беларуси

\_\_\_\_\_  
М.П. А.В.Горбач  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – Положение) является локальным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – Институт).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций» (далее – Указ № 467), Указом Президента Республики Беларусь 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27), Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» (далее – Указ № 450), Декретом Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Постановление № 138), Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.05.2012 № 479 «О вопросах научно-ориентированного образования» (далее – Постановление № 479), Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» (далее – Постановление № 583), Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.04.2007 № 508 «О порядке и размерах выплат лицам, не являющимся работниками высшей аттестационной комиссии, участвовавшим в проведении мероприятий, связанных с аттестацией научных и научно-педагогических работников высшей квалификации» (далее – Постановление № 508), Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Постановление № 13),

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.1999 № 159 «Об утверждении выпуска 1 Единого квалификационного справочника должностей служащих» (далее – Выпуск 1 ЕКСД), Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 33 «Об утверждении выпуска 1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)» (далее – Выпуск 1 ЕТКС), Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 № 33 «Об утверждении Общегосударственного классификатора Республики Беларусь» (далее – ОКРБ), Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.03.2002 № 49 «Об утверждении квалификационного справочника «Должности служащих, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях» (далее – Выпуск 29 ЕКСД), Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.07.2012 № 80 «Об утверждении выпуска 25 Единого квалификационного справочника должностей служащих и об отмене некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и их структурных элементов» (далее – Выпуск 25 ЕКСД), Постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 31.12.2019 № 652 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании труда руководителей бюджетных научных организаций, государственных научно-производственных объединений «Научно-практический центр Национальной академии наук Беларуси по материаловедению» и «Научно-практический центр Национальной академии наук Беларуси по биоресурсам», подчиненных Национальной академии наук Беларуси» (далее – Постановление № 652), Постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 31.12.2019 № 653 «О некоторых вопросах установления размеров надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере свыше 200 процентов оклада в отношении работников бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси» (далее – Постановление № 653), Постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 31.12.2019 № 654 «О порядке установления работникам бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси надбавок, премий (кроме установленных законодательными актами Республики Беларусь, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты) и их размерах» (далее – Постановление № 654), Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018 № 1 «О перечне надбавок» (далее – Постановление № 1),

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018 № 4 «О критериях и порядке установления размеров надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях» (далее – Постановление № 4), Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018 № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях» (далее – Постановление № 5), Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018 № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы» (далее – Постановление № 6), Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 09.02.2018 № 7 «О тарифных разрядах (коэффициентах)» (далее – Постановление № 7), Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – Постановление № 52).

1.3. Настоящее Положение направлено на стимулирование и повышение эффективности труда, достижение наилучших результатов в работе и высокого качества труда работников Института.

1.4. Положение распространяет свое действие на всех работников Института.

1.5. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Института.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения.

1.7. В случае изменения законодательства по условиям оплаты труда настоящее Положение подлежит пересмотру.

## 2. СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. В Институте применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

2.2. Оплата труда производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку, устанавливаемые Советом Министров Республики Беларусь.

2.3. Заработная плата работников состоит из:

- оклада, определяется путем умножения базовой ставки, утвержденной на текущий календарный (финансовый) год, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки - по должностям служащих или кратные размеры базовой ставки - по профессиям рабочих.

- стимулирующих выплат: надбавка за стаж работы по специальности (в бюджетной организации), надбавка за работу на условиях контрактной

формы найма, надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях, надбавка за важность выполняемых работ, надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации, надбавка за ученые степени и звания и премии;

– компенсирующих выплат: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

2.4. Основные сведения о составе заработной платы по должностям служащих (профессиям рабочих) содержатся в штатном расписании Института.

2.5. При почасовой оплате труда применяются часовые оклады, определяемые путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени.

2.6. Тарифные разряды по должностям служащих и разряды работы по профессиям рабочих в Институте устанавливаются Приказом руководителя согласно Инструкции о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций от 03.04.2019 № 13 к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 03.04.2019 № 13. Для определения тарифного разряда научных работников применяется Постановление Национальной академии наук Беларуси от 09.02.2018 № 7 (в ред. Постановления Национальной академии наук Беларуси от 13.12.2019 № 9). В приложении к этому Постановлению установлены тарифные разряды по должностям научных работников бюджетных научных организаций.

2.7. Размеры и порядок выплат премий и децентрализованных стимулирующих выплат в виде надбавок регулируется Положением о премировании и установлении надбавок работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси от 17.05.2024 № П-62-2024, утвержденного приказом директора Института от 17.05.2024 № 94. При начислении премии за фактически отработанное время учитывается время нахождения работников в служебных командировках.

2.8. Работникам оказывается материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями, а также осуществляется ежегодно единовременная выплата на оздоровление при уходе в трудовой отпуск в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси от 31.12.2019 № П-41-2019, утвержденного приказом директора Института от 31.12.2019 № 179.

### 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УДЕРЖАНИЙ ИЗ НЕЕ

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

3.2. В качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в организации применяется минимальная заработная плата.

3.3. Индексация заработной платы осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

3.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на текущий (расчетный) банковский счет работника:

аванс – 21 числа текущего месяца;

окончательный расчет – 6 числа месяца, следующего за расчетным.

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

3.5. Каждому работнику ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы выдается расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

3.6. Выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится в сроки, предусмотренные законодательством.

3.7. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме стимулирующих выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся в день увольнения.

3.8. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации (семинарах), служебных командировках, освобождения от работы в соответствии с Коллективным договором производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством Республики Беларусь.

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

Заработная плата повышается при изменении условий оплаты труда.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

##### 4.1. Тарификация работников и порядок исчисления окладов

Тарификация (определение степени сложности) работ и присвоение разрядов работникам, занимающим должности проводится на основании Единого квалификационного справочника должностей и служащих с учетом их отнесения к сфере (области) деятельности отдельных министерств, независимо от ведомственной подчиненности учреждения, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, код категории должности определяется в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь.

Оклад – это размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции, определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат.

Код категории должности служащего (руководители – 1, специалисты – 2, другие служащие – 3) определяются в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь.

4.2. Формирование окладов научных работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности Национальной академии наук Республики Беларусь.

Тарифный разряд для научных работников научных бюджетных организаций определяются на основании действующих нормативно - правовых актов.

Категории научных работников, занимающие должности, относящиеся к сфере (области) деятельности Национальной академии наук Республики Беларусь определяются на основании Выпуска 29 ЕКДС.

По должностям руководителей (директор, заместители директора, научный секретарь) тарифные разряды устанавливаются согласно приложению к Постановлению НАН Беларуси № 7.

Научные работники Института, занимающие должности руководителей структурных подразделений, – согласно приложению к Постановлению НАН Беларуси № 7.

Научные работники из числа специалистов Института, (за исключением руководителей) – согласно приложению к Постановлению № 7.

4.3. Формирование окладов работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Тарифный разряд для работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности Министерства здравоохранения Республики Беларусь определяются на основании действующих нормативно - правовых актов.

Категории работников, занимающие должности, относящиеся к сфере (области) деятельности Министерства здравоохранения Республики Беларусь определяются на основании Выпуска 25 ЕКДС.

По должностям врач-специалист (врач клинической лабораторной диагностики), тарифные разряды устанавливаются согласно приложению пункту 2.9 тарифной сетки Постановления от 28.02.2019 № 138 и приложению 1 к Постановлению № 52.

4.4. Формирование окладов работников, занимающих должности, которые являются общими для всех видов экономической деятельности.

Категории работников (руководителей, специалистов и служащих), должности, которых являются общими для всех видов экономической деятельности, определяются на основании Выпуска 1 ЕКДС.

Тарифные разряды, определенные тарифной сеткой для оплаты труда работников, установленной в приложении 1 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – тарифная сетка), устанавливаются:

1. по должностям руководителей (код категории должности – 1):

1.1. заместителям руководителя Института – на один – три разряда ниже тарифного разряда, установленного руководителю Института;

1.2. руководителям структурных подразделений Института – в пределах диапазона, предусмотренного пунктом 5 тарифной сетки в диапазоне 8 - 16 разрядов;

1.3. по производной должности «главный» – на два – четыре разряда ниже тарифного разряда, установленного по должности руководителя организации;

2. по должностям специалистов (код категории должности – 2):

2.1. по должностям, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – минимальный тарифный разряд, предусмотренный соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

2.2. по должностям, квалификационными характеристиками которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – в зависимости от квалификационной категории, присвоенной в установленном порядке:

не имеющим квалификационной категории, – минимальный тарифный разряд, предусмотренный соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим вторую квалификационную категорию, – на один разряд выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим первую квалификационную категорию, – на два разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим высшую квалификационную категорию – на три разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

по производной должности «ведущий» – на три разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

3. другим служащим (код категории – 3) – в пределах диапазона, предусмотренного подпунктом 2.1 пункта 2 тарифной сетки, кроме других служащих, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности.

При двойном наименовании должностей руководителей, специалистов и других служащих тарифный разряд устанавливается по первому наименованию должности.

Отдельные категории работников Института, занимающие должности, относящиеся к сфере (области) деятельности министерств, перечисленных в пунктах 7 и 8 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, в том числе специалисты, занятые в печатных средств информации и производством, созданием и вещанием телерадиопрограмм (ведущий редактор) согласно пункту 2.10. тарифной сетки Постановления от 28.02.2019 № 138 отнесены к категории работников, тарифные разряды по которым устанавливаются в диапазоне от 7 до 10.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Института, а также заместителей руководителей с производной должностью «главный» устанавливаются до 3 процентов ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

Оклад вышеупомянутых работников формируется путем умножения базовой ставки, на коэффициент тарифного разряда.

Категории работников, рабочих профессий, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, определяются на основании Выпуска 1 ЕТКС и пункту 1.1. тарифной сетки Постановления № 138.

Оклад этой категории работников формируется путем умножения базовой ставки на кратный размер базовой ставки.

Кратные размеры базовой ставки в зависимости от разряда работы, предусмотренными характеристиками по профессиям рабочих, утверждены Постановлением № 13 (Таблица № 3).

## 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

### 5.1. Выплаты стимулирующего характера:

#### 5.1.1. Премия

На выплату премий работников направляются средства, предусмотренных в пределах бюджетных ассигнований, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности и иные средства, не запрещенные законодательством.

Порядок и условия выплаты премии работников Института регулируется Положением о премировании и установлении надбавок работникам Института.

Премирование директора Института производится по решению (постановлению) Национальной академии наук Беларуси.

Порядок и условия выплаты премии директора Института регламентированы в Положении о материальном стимулировании труда руководителей бюджетных научных организаций, утвержденным Постановлением № 652.

#### 5.1.2. Надбавка за работу на условиях контрактной формы найма.

Работникам устанавливается надбавка за работу на условиях контрактной формы найма в размере не более 50 процентов оклада в соответствии с ст. 261-2 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Конкретный размер надбавки устанавливается руководителем Института.

#### 5.1.3. Надбавка за стаж работы по специальности (в бюджетной организации).

Работникам бюджетных научных организаций ежемесячно производится выплата надбавки за стаж работы:

по специальности – по должности научных работников;

в бюджетных организациях – по иным категориям работников.

Работникам устанавливается надбавка за стаж работы по специальности (в бюджетных организациях), в следующих размерах от суммы, включающей рассчитанный в установленном порядке оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях:

до 2 лет – 10 процентов;

от 2 до 5 лет – 15 процентов;

от 5 до 10 лет – 20 процентов;

от 10 до 15 лет – 25 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Порядок исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) определяется инструкцией, утвержденной Постановлением Национальной академией наук Республики Беларусь от 06.02.2018 № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации)».

Стаж работы по специальности (в бюджетных организациях) исчисляется в годах, месяцах и днях.

Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы по специальности (в бюджетных организациях), суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

При выполнении работы на условиях совместительства по основному месту работы или у другого нанимателя стаж работы по специальности (в бюджетной организации) исчисляется в том же порядке.

Стаж работы по специальности (в бюджетных организациях) подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии – в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

Споры, связанные с определением стажа работы в бюджетных организациях, рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

5.1.4. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях.

Этот вид надбавки устанавливается следующим категориям работников:

- руководители;
- специалисты;
- служащие;
- рабочие.

Работникам (включая руководителей) Института ежемесячно производится выплата надбавки за специфику работы в бюджетной научной организациях в размере до 300 процентов оклада.

Решение об установлении надбавки за специфику работы в Институте до 200 процентов принимается руководителем при наличии денежных средств и источников выплат.

Критерии установления размеров надбавки за специфику работы:

- объем выполняемой работы;
- инициативность и нестандартность подходов в работе;
- результативность, достижение высоких конечных результатов;
- выполнение обязательств по контракту.

В размере свыше 200 процентов оклада по решению Национальной академии наук Беларуси согласно инструкции и критериям, утвержденными Постановлением Национальной академией наук Беларуси № 4.

#### 5.1.5. Прочие надбавки.

Помимо надбавок, установленных в централизованном порядке, работникам Института устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера при наличии у Нанимателя денежных средств и источников выплат:

- надбавка за важность выполняемой работы;
- надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации.

Порядок установления надбавок работникам Института регулируется Положением о премировании и установлении надбавок работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси.

#### 5.2. Надбавки за ученые степени и звания.

Надбавки за ученые степени и звания устанавливаются в размерах, кратных базовой ставке, лицам, работающим в бюджетных организациях имеющим:

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

- ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,46 и 0,23;
- Научным работникам государственных научных организаций:

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

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

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

Надбавки за ученые степени и звания выплачиваются по месту работы пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ).

Рассмотрение вопроса о назначении надбавки осуществляется на Ученом совете на основе представляемых ежегодно отчетов. Отчеты о выполнении показателей представляются ученому секретарю не позднее 20 декабря.

Решение Ученого совета оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии. На основании данного протокола приказом директора утверждаются надбавки за ученые степени и звания работникам Института.

Надбавки назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в научное развитие Института.

#### 5.3. Выплаты компенсирующего характера

Работнику, исполняющему наряду со своей основной работой дополнительно обязанности временно отсутствующего работника, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливается в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается директором Института на основании докладной записки руководителя структурного подразделения в зависимости от объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случаях:

- когда работа по должности служащего (профессии рабочего) отсутствующего работника предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией) замещающего работника;

- если замещающий работник на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника освобожден от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией.

При установлении нескольким работникам исполнения обязанностей одного временного отсутствующего работника сумма доплат не должна превышать размер оклада отсутствующего работника.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается на основании докладной записки руководителей структурного подразделения и оформляется приказом директора.

5.3.1. Доплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Устанавливается доплата за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время в размере часового оклада работника.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Вопросы оплаты труда работников Института, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ И УСТАНОВЛЕНИИ  
НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И  
ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о премировании и установлении надбавок работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», Трудовым кодексом Республики Беларусь, постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 25.11.2019 № 570 «О перечне надбавок (кроме установленных законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты) в отношении бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси», постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 31.12.2019 № 654 «О порядке установления работникам бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси надбавок, премий (кроме установленных законодательными актами Республики Беларусь, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты) и их размерах».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и научно-технического уровня НИОК(Т)Р, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.3. Положение распространяется на всех работников Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – институт).

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок выплаты премий работникам института, а также порядок установления децентрализованных стимулирующих выплат в виде надбавок работникам и не распространяется на установление и выплату надбавок, установленных законодательными актами Республики Беларусь, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, Министерства

труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – надбавки, установленные в централизованном порядке).

## 2. РАЗМЕРЫ И ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

2.1. Источниками выплаты премии и надбавок являются:  
бюджетные ассигнования, предусмотренные на оплату труда;  
средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

иные средства, не запрещенные законодательством, в том числе внебюджетные средства в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации.

2.2. В целях определения объема средств для установления и выплаты премий и надбавок рассчитывается плановый объем средств, направляемых на эти выплаты, в составе планового объема средств, направляемых на выплату заработной платы в пределах и за счет средств (без учета средств, направляемых на оказание материальной помощи), указанных в пункте 2.1 настоящего Положения.

2.3. Расчет планового объема средств, направляемых на выплату премий и надбавок, уточняется в течение календарного года в связи с изменением планового объема средств, направляемых на выплату заработной платы.

## 3. КРИТЕРИИ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Объем средств, направляемых на выплату премий, определяется для каждого структурного подразделения института по решению директора на основании результатов работы за отчетный период.

3.2. Для всех категорий работников устанавливается следующая периодичность премирования:

- ежемесячно;
- по итогам квартала;
- разовая, в том числе по итогам календарного года.

3.3. Премированию по результатам научной, инновационной и финансово-хозяйственной деятельности подлежат руководители, научные сотрудники, специалисты, инженерно-технические работники, служащие и рабочие института, внесшие весомый вклад в решение задач, стоящих перед институтом в отчетном периоде.

3.4. Премирование по результатам научной, инновационной и финансово-хозяйственной деятельности производится за выполнение и перевыполнение установленных показателей, наиболее полно характеризующих результаты научной, инновационной и финансово-

хозяйственной деятельности структурных подразделений (служб) и всего института в целом.

3.5. К критериям премирования относятся:

3.5.1. своевременное и качественное выполнение научных исследований и разработок, выполнение календарного плана работ;

3.5.2. содействие успешному выполнению тематического плана НИОК(Т)Р;

3.5.3. выполнение отдельных показателей плана социально-экономического развития Института;

3.5.4. выполнение плана по заключению экспортных контрактов;

3.5.5. выполнение этапов плана освоения завершенных разработок;

3.5.6. своевременное и качественное выполнение работ (услуг) по хозяйственным договорам;

3.5.7. содействие успешному выполнению работ (услуг) по хозяйственным договорам, развитию инновационной деятельности по направлениям;

3.5.8. достигнутые успехи в творческом труде (согласно Приложению к настоящему Положению);

3.5.9. большой личный вклад в развитие исследований и разработок по приоритетным направлениям научных исследований и научно-технической деятельности, в том числе в связи с награждением грамотами вышестоящей организации, министерств и ведомств;

3.5.10. участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Института;

3.5.11. качественная и своевременная подготовка квартальной и годовой отчетности, сдача балансов;

3.5.12. эффективная организация и проведение ежегодной инвентаризации материальных ценностей;

3.5.13. в связи с профессиональными праздниками, знаменательными датами и событиями, а также в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет и последующие юбилейные даты), за продолжительную (10 и более лет) и успешную работу в институте и большой личный вклад в его развитие;

3.5.14. призовые места в конкурсе научных статей института (в соответствии с Положением о конкурсе научных статей государственного научного учреждения «Институт генетики и цитологии Национальной академии наук Беларуси»);

3.5.15. активное участие и призовые места в спортивных соревнованиях и различных конкурсах (смотре);

3.5.16. обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, системы отопления и других коммуникаций, подготовка систем теплоснабжения к работе в осенне-зимний период;

3.5.17. успешное прохождение внешних аудитов по аккредитации и сертификации, плановых аудитов финансово-хозяйственной деятельности института;

3.5.18. оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;

3.5.19. эффективная работа по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне, в том числе осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

3.5.20. обеспечение эффективной работы Совета по защите диссертаций при институте.

#### 4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

4.1. Назначение премий работникам института производится по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора и ученого секретаря в соответствии с функциональными обязанностями, других уполномоченных лиц.

4.2. Предложения о премировании вносятся в постоянно действующую комиссию по премированию и установлению надбавок (далее – Комиссия), созданную приказом директора, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета.

4.3. Заседания комиссии проводятся ежемесячно, а также по мере необходимости. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

4.4. Распределение установленного директором премиального фонда в структурном подразделении производится руководителем структурного подразделения с учетом личного вклада каждого работника.

4.5. Руководитель структурного подразделения имеет право снизить размер премии конкретному работнику в случае:

4.4.1. нарушения им трудовой дисциплины, в том числе: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; несвоевременное выполнение, некачественное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; нарушение положений по обращению граждан; нарушение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности; неисполнение (некачественное исполнение) приказа (распоряжения) директора института, иного локального правового акта;

4.4.2. в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами или локальными правовыми актами института.

4.6. Каждый случай лишения премии оформляется приказом директора.

4.7. Работник имеет право обжаловать директору института

решение о премировании, принятое в его отношении в структурном подразделении.

4.8. Окончательное решение о выплате премий принимается директором института при наличии средств и источника выплат на основании протокола Комиссии. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа о премировании работников.

4.9. Директор имеет право вносить изменения в назначение и размер премирования отдельных работников.

4.10. По решению Нанимателя премии конкретному работнику могут устанавливаться:

в процентах от оклада;

в абсолютной сумме.

4.11. Премирование директора института осуществляется в соответствии с локальными правовыми актами Национальной академии наук Беларуси и условиями заключенного с ним контракта.

4.12. Контроль за целевым направлением средств на премирование в разрезе источников выплат возлагается на начальника отдела бухгалтерского учета-главного бухгалтера.

4.13. Ответственность за достоверность сведений и оснований для назначения премий или их снятия несет лицо, инициирующее (подписавшее) представление.

4.14. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам, в том числе руководителям, максимальными размерами не ограничиваются.

4.15. Премия работникам выплачивается в сроки выплаты заработной платы. Допускается выплата премии и ранее установленного срока выплаты заработной платы.

## 5. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

5.1. Помимо надбавок, установленных в централизованном порядке, работникам института устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера при наличии у Нанимателя денежных средств и источников выплат:

5.1.1. надбавка за важность выполняемой работы;

5.1.2. надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации.

5.2. Размер надбавок определяется с учетом уровня профессионализма и личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг).

5.3. Оценка качества работы сотрудника для установления надбавки производится с учетом объема и сложности выполняемых обязанностей, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и

инициативность в работе, с учетом уровня важности, ответственности, срочности работ.

5.4. Надбавки, устанавливаемые конкретным работникам, максимальными размерами не ограничиваются.

5.5. По решению Нанимателя надбавки конкретному работнику могут устанавливаться:

в процентах от оклада;

в абсолютной сумме.

5.6. Критериями установления надбавок работникам института являются:

5.6.1. участие в проведении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ (далее – НИОКТР) в рамках государственных программ научных исследований и отдельных проектов фундаментальных и прикладных научных исследований, государственных (межгосударственных) научно-технических программ, мероприятий (подпрограмм) по научному обеспечению (сопровождению) государственных программ;

5.6.2. выполнение НИОКТР в рамках планов научных исследований и разработок общегосударственного, отраслевого назначения, направленных на научно-техническое обеспечение деятельности республиканских органов государственного управления, Национальной академии наук Беларуси;

5.6.3. реализация инновационных проектов;

5.6.4. выполнение работ по договорам за счет источников финансирования, не запрещенных законодательством Республики Беларусь;

5.6.5. выполнение работ в рамках научно-технических программ Союзного государства;

5.6.6. выполнение работ в рамках международных контрактов, программ и проектов;

5.6.7. выполнение работ молодыми учеными (докторами наук - до 45 лет, кандидатами наук - до 35 лет, учеными без степени - до 30 лет);

5.6.8. выполнение работ молодыми специалистами;

5.6.9. срочность выполнения работ;

5.6.10. напряженность выполнения работ;

5.6.11. деятельность по интеграции науки с другими сферами деятельности;

5.6.12. выполнение работ по получению результатов научных исследований мирового уровня, подтвержденных публикациями в международных журналах;

5.6.13. выполнение работ в области цифровой трансформации экономики и социальной сферы;

5.6.14. выполнение научных исследований по борьбе с особо опасными инфекциями;

5.6.15. выполнение сложных работ, которые требуют больших затрат времени, объективно возникающих при выполнении этих работ;

5.6.16. руководство бюджетной научной организацией (заместители директора);

5.6.17. выполнение научно-организационных работ и работ по обеспечению деятельности бюджетной научной организации.

## 6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

6.1. Установка (назначение) надбавок работникам института производится по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора и других уполномоченных лиц (в соответствии с их функциональными обязанностями). Представления рассматриваются на заседаниях Комиссии.

6.2. Окончательное решение о выплате надбавок принимается директором института при наличии средств и источника выплат на основании протокола Комиссии. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа об установлении надбавок.

6.3. Надбавки устанавливаются приказом директора сроком не более чем на один год. В течение года размер надбавок может быть пересмотрен по решению комиссии.

6.4. Установление надбавки директору института осуществляется в соответствии с локальными правовыми актами Национальной академии наук Беларуси и положениями заключенного с ним контракта.

6.5. Выплата установленных надбавок производится одновременно с заработной платой.

6.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6.7. Контроль за целевым направлением средств на установление надбавок в разрезе источников выплат возлагается на начальника отдела бухгалтерского учета-главного бухгалтера.

6.8. Ответственность за достоверность сведений и оснований (критериев) для установления надбавок или их снятия несет лицо, инициирующее (подписавшее) представление.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
(В ТОМ ЧИСЛЕ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ) РАБОТНИКАМ  
ИНСТИТУТА ГЕНЕТИКИ И ЦИТОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Материальная помощь (в том числе на оздоровление) является дополнительным источником социальной поддержки работников Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – Институт).

1.2. Настоящее Положение о порядке оказания материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам Института генетики и цитологии НАН Беларуси (далее – Положение) разработано на основании пункта 2.4 Указа Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций».

1.3. Порядок и условия оказания материальной помощи (в том числе на оздоровление) применяются в отношении всех работников Института, независимо от источника выплаты их заработной платы.

**2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам Института осуществляется:

в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда;

в пределах средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности;

за счет иных средств, не запрещенных законодательством.

2.2. На оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) направляются средства, указанные в пункте 2.1 Положения, в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников.

**3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

3.1. Материальная помощь оказывается по решению Комиссии по оплате труда (далее – комиссии) при наличии денежных средств и источников выплаты. Окончательное решение о выплате материальной помощи принимается директором Института на основании протокола Комиссии. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа о материальной помощи работников.

3.2. Материальная помощь (в том числе на оздоровление) оказывается работникам Института по их заявлению, за исключением пп. 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6 п. 4.1 настоящего Положения.

3.3. К заявлению об оказании материальной помощи прикладываются подтверждающие документы, указанные в разделе 4 настоящего Положения.

#### 4. ВИДЫ, ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Наниматель вправе оказывать следующие виды материальной помощи:

4.1.1. *материальная помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска* (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), согласно статье 182 Трудового кодекса Республики Беларусь, – один раз в течение календарного года в размере 1,5 оклада работника.

Размер оклада определяется на день написания работником заявления.

Если в течение календарного года размер оклада работника изменился, а материальная помощь уже была выплачена, то перерасчет и доплата материальной помощи на оздоровление работнику не производятся;

4.1.2. *материальная помощь матерям при рождении ребенка* – в размере 2 базовых величин;

Материальная помощь предоставляется на основании свидетельства о рождении ребенка;

4.1.3. *материальная помощь работнику Института для оздоровления ребенка:*

в детском оздоровительном лагере «Фотон» – в размере не менее суммы, указанной в соответствующем постановлении Президиума НАН Беларуси;

в ином детском оздоровительном лагере – в размере не более суммы, указанной в абзаце втором настоящего пункта.

Материальная помощь предоставляется один раз в течение календарного года при предоставлении путевки;

4.1.4. *материальная помощь работникам Института к 8 марта (женщинам) и 23 февраля (мужчинам)* – путем выплаты денежных средств или в натуральной форме (путем вручения подарков).

Форма и размер материальной помощи определяется Нанимателем. Материальная помощь предоставляется без заявления работника по приказу Нанимателя;

4.1.5. *материальная помощь работникам института в связи с юбилейными датами со дня их рождения* при достижении работниками, проработавшими в институте не менее трех лет, юбилейного возраста – 50 лет, 60 лет, 70 лет и каждое последующее десятилетие – в размере 5 базовых величин;

при достижении работниками, проработавшими в институте не менее трех лет, пенсионного возраста – в размере 5 базовых величин;

4.1.6. *материальная помощь работникам и бывшим работникам института – ветеранам Великой Отечественной войны, лицам, награжденным медалью «За оборону Ленинграда», знаком «Жителю блокадного Ленинграда»,* – в размере 4 базовых величин.

Материальная помощь предоставляется один раз в течение календарного года на основании соответствующего удостоверения;

4.1.7. *материальная помощь многодетным семьям (каждому родителю) и одиноким родителям, семьям (каждому родителю), воспитывающим детей-инвалидов,* – в размере 2 базовых величин на каждого ребенка в возрасте до 18 лет один раз в течение календарного года.

Для целей настоящего Положения под одиноким родителем понимается:

мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим;

мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения;

усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка.

Материальная помощь предоставляется на основании:

для многодетной семьи – копии свидетельств о рождении троих и более детей в возрасте до 18 лет;

для одинокого родителя – копии свидетельства о рождении ребенка в возрасте до 18 лет, копии документа, удостоверяющего личность, с отсутствием отметки о заключении брака, а также копии свидетельства о смерти второго родителя / копии решения суда о лишении родительских прав второго родителя, признании его недееспособным, объявлении умершим или признании безвестно отсутствующим / справки из органов ЗАГС, содержащей сведения из записи акта о рождении ребенка;

для семей, воспитывающих детей-инвалидов, – копии удостоверения ребенка-инвалида;

4.1.8. *материальная помощь работнику института в случае смерти близких родственников работника (супруг, родители, дети)* – в размере 5 базовых величин.

Материальная помощь предоставляется на основании копии свидетельства о смерти близкого родственника. Материальная помощь предоставляется путем выплаты денежных средств;

4.1.9. *материальная помощь работнику института* длительного (более 30 календарных дней) либо тяжелого заболевания работника – в размере 4 базовых величин один раз в течение календарного года.

Материальная помощь предоставляется на основании листка нетрудоспособности;

4.1.10. *материальная помощь работнику института*, понесшему крупный материальный ущерб в результате чрезвычайных происшествий природного или техногенного характера, преступных посягательств, получившему увечье или иное тяжелое повреждение здоровья в результате несчастного случая – в размере до 10 базовых величин включительно один раз в течение календарного года.

Материальная помощь предоставляется на основании документов, подтверждающих тяжелое материальное положение. Наличие тяжелого материального положения оценивает комиссия. Размер материальной помощи определяет комиссия;

4.1.11. *материальная помощь одному члену семьи работника института в случае смерти работника института* – в размере 5 базовых величин.

Материальная помощь предоставляется на основании копии документа, подтверждающего родство с работником института, и копии свидетельства о смерти работника института.

Материальная помощь может предоставляться путем выплаты денежных средств и (или) оказания услуг по организации похорон.

В случае отсутствия членов семьи работника материальная помощь оказывается в форме оплаты услуг в области похоронного дела путем оплаты счета (договора) соответствующей специализированной организации, иному юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю);

4.1.12. *материальная помощь одному члену семьи неработающего ветерана труда института в случае смерти ветерана труда института* – в размере до 5 базовых величин включительно.

Для целей настоящего Положения к неработающим ветеранам труда института относятся лица, имеющие стаж работы в институте не менее 30 лет у мужчин и 25 лет у женщин и достигшие возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях.

Материальная помощь предоставляется на основании копии документа, подтверждающего родство с неработающим ветераном труда института, и копии свидетельства о смерти неработающего ветерана труда института.

Материальная помощь может предоставляться путем выплаты денежных средств и (или) оказания услуг по организации похорон.

В случае отсутствия членов семьи неработающего ветерана труда материальная помощь оказывается в форме оплаты услуг в области похоронного дела путем оплаты счета (договора) соответствующей специализированной организации, иному юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю);

4.1.13. *материальная помощь семье (одному члену семьи) погибшего по вине Нанимателя на производстве работника* – в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

Материальная помощь предоставляется на основании копии документа, подтверждающего родство с работником института, копии свидетельства о смерти работника института и документов о расследовании несчастного случая на производстве;

4.1.14. *материальная помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя*, – в размере 1 среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

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

Материальная помощь предоставляется на основании документов, подтверждающих утрату трудоспособности работником, и документов о расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

4.1.15. *материальная помощь работникам института при прекращении ими трудовых отношений* – в размере до 10 базовых величин включительно.

Материальная помощь предоставляется при условии продолжительной (10 и более лет) и безупречной работы в институте и образцового выполнения трудовых обязанностей.

Материальная помощь не предоставляется при увольнении за нарушение (неисполнение) трудовых обязанностей либо по другим порочащим основаниям;

4.1.16. *иные виды материальной помощи* по решению комиссии. Размер материальной помощи в данном случае определяется по решению комиссией.

4.2. По решению комиссии размеры материальной помощи, указанные в п. 4.1 настоящего Положения, могут быть увеличены.

4.3. Расчет материальной помощи, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

4.4. Выплата материальной помощи производится работникам в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Государственное научное  
учреждение «Институт генетики и  
цитологии Национальной академии  
наук Беларуси»

Приложение № 4  
к коллективному договору  
от «30» декабря 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ С  
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

| Наименование должности                                     | Количество календарных дней<br>дополнительного отпуска |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Заместитель директора по научной<br>работе                 | 6                                                      |
| Заместитель директора по научной<br>и инновационной работе | 6                                                      |
| Заместитель директора по общим<br>вопросам                 | 6                                                      |
| Ученый секретарь                                           | 6                                                      |
| Начальник отдела бухгалтерского<br>учета-главный бухгалтер | 6                                                      |

Государственное научное  
учреждение «Институт генетики и  
цитологии Национальной академии  
наук Беларуси»

Приложение № 5  
к коллективному договору  
от «30» декабря 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ**  
**ПООЩРИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК (согласно пункту 3 части 1 статьи 261-2**  
**Трудового кодекса Республики Беларусь) \***

Таблица 1

| Наименование должности                                                       | Количество календарных дней<br>дополнительного поощрительного<br>отпуска |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Заместитель директора по научной<br>работе                                   | 5                                                                        |
| Заместитель директора по научной и<br>инновационной работе                   | 5                                                                        |
| Заместитель директора по общим<br>вопросам                                   | 5                                                                        |
| Ученый секретарь                                                             | 5                                                                        |
| Начальник отдела бухгалтерского учета-<br>главный бухгалтер                  | 5                                                                        |
| Заместитель начальника отдела<br>бухгалтерского учета-главного<br>бухгалтера | 5                                                                        |
| Начальник планово-экономического<br>сектора-главный экономист                | 5                                                                        |
| Главный инженер                                                              | 4                                                                        |
| Ведущий инженер                                                              | 3                                                                        |
| Ведущий бухгалтер                                                            | 3                                                                        |
| Ведущий экономист                                                            | 3                                                                        |
| Ведущий юрисконсульт                                                         | 3                                                                        |
| Ведущий переводчик                                                           | 3                                                                        |
| Ведущий маркетолог                                                           | 3                                                                        |
| Ведущий дизайнер                                                             | 3                                                                        |
| Ведущий специалист                                                           | 3                                                                        |
| Ведущий агроном                                                              | 3                                                                        |
| Ведущий редактор                                                             | 3                                                                        |
| Ведущий специалист по кадрам                                                 | 3                                                                        |
| Ведущий инженер по патентной и<br>изобретательской работе                    | 3                                                                        |
| Ведущий специалист по организации<br>закупок                                 | 3                                                                        |
| Ведущий инженер-программист                                                  | 3                                                                        |
| Техник-программист                                                           | 2                                                                        |
| Врач клинической лабораторной                                                | 2                                                                        |

|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| диагностики                                                        |   |
| Секретарь приемной                                                 | 2 |
| Дизайнер                                                           | 2 |
| Инспектор по кадрам                                                | 2 |
| Маркетолог                                                         | 2 |
| Переводчик                                                         | 2 |
| Редактор                                                           | 2 |
| Редактор-технический                                               | 2 |
| Заведующий отделом                                                 | 4 |
| Заведующий сектором                                                | 4 |
| Заведующий группой                                                 | 5 |
| Руководитель центра                                                | 5 |
| Заведующий лабораторией                                            | 5 |
| Заместитель заведующего лабораторией                               | 4 |
| Ведущий научный сотрудник                                          | 5 |
| Главный научный сотрудник                                          | 5 |
| Старший научный сотрудник                                          | 5 |
| Научный сотрудник                                                  | 3 |
| Младший научный сотрудник                                          | 2 |
| Стажер младшего научного сотрудника                                | 1 |
| Лаборант                                                           | 1 |
| Водитель автомобиля                                                | 1 |
| Уборщик территорий                                                 | 1 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 1 |
| Слесарь-сантехник                                                  | 1 |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования                    | 1 |
| Тракторист                                                         | 1 |
| Уборщик служебных помещений                                        | 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования        | 1 |

Таблица 2

| Ученая степень | Количество календарных дней дополнительного поощрительного отпуска |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|
| Кандидат наук  | 5                                                                  |
| Доктор наук    | 5                                                                  |

\* При наличии ученой степени дополнительный поощрительный отпуск предоставляется в количестве дней, указанных в таблице 2, и не суммируется с количеством дней, указанных в таблице 1.

Государственное научное  
учреждение «Институт генетики и  
цитологии Национальной академии  
наук Беларуси»

Приложение № 6  
к коллективному договору  
от «30» декабря 2024 г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**средств индивидуальной защиты (СИЗ)**  
**и нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам**  
**Института генетики и цитологии НАН Беларуси**

| №<br>п/<br>п | Код<br>профес<br>сии | Наименование<br>профессии,<br>должности    | Наименование средства<br>индивидуальной защиты<br>(СИЗ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Классифик<br>ация<br>СИЗ по<br>защитным<br>свойствам                          | Срок<br>носки<br>в месяцах                                                                                                       |
|--------------|----------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1            | 2                    | 3                                          | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5                                                                             | 6                                                                                                                                |
| 1.           |                      | биология                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                               |                                                                                                                                  |
|              | 1223009              | Зав. лабораторией                          | 1.Халат хлопчатобумажный                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ЗМи                                                                           | До износа                                                                                                                        |
|              | 2131015              | Научные сотрудники<br>всех категорий.      | 1.Халат хлопчатобумажный<br>2. перчатки резиновые<br>5. респиратор любых видов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ЗМи<br>Вн                                                                     | 12<br>до износа<br>до износа                                                                                                     |
|              | 3141001              | Лаборанты                всех<br>категорий | <i>При работе с кислотами и<br/>щелочами дополнительно:</i><br>1. фартук прорезиненный<br>кислотощелочестойкий с<br>нагрудником<br>2. перчатки резиновые<br>3.Нарукавники прорезиненные<br>кислотощелочестойкие<br>4. очки защитные<br><i>При выполнении научно-<br/>исследовательских<br/>селекционных работ: при<br/>выращивании растений в<br/>открытом и закрытом грунте:</i><br>1.Костюм х/б<br>2. головной убор х/б<br>3. ботинки (полуботинки ) кож.<br>или галоши ПВХ садовые<br>5. рукавицы комбинированные<br>6. куртка<br>7. Куртка х/б на утепляющей<br>прокладке (открытый грунт)<br><i>При выполнении научно-<br/>исследовательских работ в<br/>Республиканском центре<br/>геномных биотехнологий:</i><br>1. Халат хлопчатобумажный | K20Щ20<br>K20Щ20<br>K50Щ20<br>ЗНГ<br><br>ЗМи<br>Ми<br>Ми<br>В<br>Ми<br><br>Тн | дежурный<br>до износа<br><br>дежурные<br>дежурные<br><br>до износа<br><br>до износа<br>дежурные<br>до износа<br><br>36<br><br>24 |

|    |         |                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                     |                                                                                   |
|----|---------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|    |         |                                                                         | (2 шт)<br>2. сабо с ремешком<br>2. Бахилы полиэтиленовые<br>3. Халаты одноразовые<br>4. Накидки одноразовые                                                                                                                                                                                   |                                                     | До износа<br>До износа<br>До износа<br>До износа                                  |
| 2. | 7412078 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования             | Костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор из х/б ткани<br>Ботинки кожаные<br>Рукавицы комбинированные<br>Галоши диэлектрические<br>Перчатки диэлектрические<br>Очки защитные<br><i>Зимой при работах на открытом воздухе дополнительно:</i><br>Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | ЗМи<br><br>Ми<br>Ми<br>Эн<br>Эн<br>ЗП<br><br>Тн     | 12<br>до износа<br>12<br>до износа<br>дежурные<br>дежурные<br>до износа<br><br>36 |
| 3. | 7412046 | Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования                       | Костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор из х/б ткани<br>Ботинки кожаные<br>Галоши диэлектрические<br>Перчатки диэлектрические<br>Рукавицы комбинированные<br>Очки защитные                                                                                                                   | ЗМи<br><br>Ми<br>Эн<br>Эн<br>Ми<br>ЗП               | 12<br>до износа<br>12<br>дежурные<br>дежурные<br>до износа<br>до износа           |
| 4. | 8341009 | Тракторист                                                              | Комбинезон х/б (костюм хлопчатобумажный)<br>Кепи<br>Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)<br>Рукавицы комбинированные<br><i>Зимой дополнительно:</i><br>Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке<br>Брюки х/б на утепляющей прокладке<br>Сапоги кирзовые утепленные                        | ЗМи<br><br>Мп<br>Мп<br><br>Тн<br><br>Тн<br><br>Тн20 | 12<br><br>12<br>12<br>до износа<br><br>36<br><br>36<br><br>24                     |
| 5. | 7126013 | Оператор технологического оборудования в сооружениях защищенного грунта | Костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор<br>Ботинки кожаные<br>Полусапоги резиновые<br>Рукавицы комбинированные                                                                                                                                                                               | ЗМи<br><br>Ми<br>В<br>Ми                            | 12<br>12<br>12<br>24<br>до износа                                                 |
| 6. | 7126013 | Слесарь-сантехник                                                       | Костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор<br>Ботинки кожаные<br>Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)<br>Очки защитные<br><i>В холодный период года на наружных работах и при работах в неотапливаемых</i>                                                                           | ЗМи<br><br>Мп<br><br>Ми<br>ЗП                       | 12 (24)<br>12(24)<br>12(24)<br><br>до износа<br>до износа                         |

|    |         |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                     |                                                                                                                                        |
|----|---------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |         |                                                          | <i>помещениях:</i><br>Куртка хлопчатобумажная<br>на утепляющей прокладке                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Тн                                                                                  | 36 (72)                                                                                                                                |
| 7. | 7119011 | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор<br>Ботинки кожаные<br>Рукавицы комбинированные<br>Очки защитные<br><i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i><br>Перчатки резиновые на трикотажной основе<br>Перчатки хлопчатобумажные<br>Респиратор любых видов<br><i>При работе на высоте дополнительно:</i><br>Каска защитная<br>Пояс предохранительный<br>лямочный<br><i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i><br>Куртка хлопчатобумажная<br>на утепляющей прокладке<br>Брюки хлопчатобумажные<br>на утепляющей прокладке<br>перчатки зимние двупалые | ЗМи<br><br>3<br>Ми<br>ЗНГ<br><br>Вн<br><br>Ми<br><br><br><br>Тн<br><br>Тн<br><br>Тн | 12<br>12<br>12<br>до износа<br>до износа<br><br>до износа<br>до износа<br>до износа<br><br>24<br>дежурный<br><br>36<br>36<br>до износа |
| 8. | 9112001 | Уборщик служебных помещений                              | Халат хлопчатобумажный<br>Фартук прорезиненный с нагрудником<br>Перчатки резиновые<br>Перчатки трикотажные<br>Тапки кожаные<br>Полусапожки резиновые (галоши)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ЗМи<br><br>Вн<br>Вн<br>Ми<br>З<br><br>В                                             | 12<br><br>дежурный<br>до износа<br>до износа<br>12<br>24                                                                               |
| 9. | 9613001 | Дворник                                                  | Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)<br>Плащ непромокаемый<br>Жилет сигнальный<br>Головной убор<br>Ботинки кожаные (полуботинки,)<br>Сапоги резиновые<br>Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)<br><i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i><br>Фартук прорезиненный с нагрудником<br>Перчатки резиновые<br>Нарукавники прорезиненные                                                                                                                                                           | ЗМи<br><br>Вн<br>Со<br><br>Ми<br><br>В<br>Ми<br><br><br>Бм<br><br>Бм<br>Бм          | 12<br><br>дежурный<br>до износа<br>12<br>12<br>24<br>до износа<br><br>12<br>12<br>до износа                                            |

|    |         |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                             |                                                                                                                     |
|----|---------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |         |                       | Очки защитные<br>Респиратор любых видов<br><i>Зимой дополнительно:</i><br>Куртка хлопчатобумажная<br>на утепляющей прокладке<br>Брюки хлопчатобумажные<br>на утепляющей прокладке<br>Вяленная обувь или зимняя<br>обувь<br>Галоши на вяленную обувь<br>Рукавицы утепленные                                                                                                                                       | Г<br><br>Тн<br><br>Тн<br><br>Тн20<br>Тн                                     | до износа<br>до износа<br><br>36<br><br>36<br><br>48<br>24<br>до износа                                             |
| 10 | 2132002 | Ведущий агроном       | Халат хлопчатобумажный,<br>костюм хлопчатобумажный<br>Головной убор<br>Сапоги резиновые<br>Плащ непромокаемый<br><i>При работе с пестицидами<br/>дополнительно:</i><br>Фартук ПВХ с нагрудником<br>Перчатки резиновые<br>Нарукавники ПВХ<br>Очки защитные<br>Респиратор (противогаз)<br><i>В холодный период года:</i><br>Куртка хлопчатобумажная<br>на утепляющей прокладке<br>Ботинки кожаные<br>(полуботинки) | ЗМи<br><br>В<br>Вн<br><br>Яжат<br>ЯжЯаЯт<br>ЯжЯаЯт<br>Г<br><br>Тн<br><br>Ми | 18<br><br>18<br>18-24<br>дежурный<br><br>12<br>до износа<br>до износа<br>до износа<br>до износа<br><br>36<br><br>12 |
|    | 1223004 | Заведующий<br>отделом | Ботинки кожаные<br>(полуботинки)<br>Сапоги резиновые                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ми<br><br>В                                                                 | До<br>износа<br><br>36                                                                                              |

#### Основание - базовые документы:

1. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда (приложение к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 145);
2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (приложение к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2010 № 54);
3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.08.2003 № 96);
4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций (приложение к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.04.2017 № 17);

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110);

6. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209);

7. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в научно-исследовательских организациях (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 94).