

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между учреждением образования  
«Белорусский государственный медицинский университет»  
и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации  
работников учреждения образования  
«Белорусский государственный медицинский университет»  
на 2024–2027 годы

Минск БГМУ 2024

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Кибик Натальи Александровны, и учреждением образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – Наниматель) в лице ректора университета Рубниковича Сергея Петровича.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и 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 университета, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников университета в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Стороны).

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. Настоящий Договор вступает в силу с 26 февраля 2024 года и действует по 25 февраля 2027 года.

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

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С. П. Рубникович



\_\_\_\_\_  
Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

В случае реорганизации университета Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

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

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, в котором Договор принимался и являются, неотъемлемой частью настоящего Договора.

9. Договор распространяется на Нанимателя (ректора университета) и работников, от имени которых он заключен, а также освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

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. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Иные положения Договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством), применяются только в отношении членов профсоюза.

Работники университета, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профкомом.

Нормы Договора с пометкой (\*) распространяются только на работников – членов профсоюза.

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

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

10.2. создавать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

10.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации университета или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

10.5. в течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

12. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзной конференции (собрании) с участием членов комиссии по коллективным переговорам.

13. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение месяца со дня его (их) подписания в администрации Московского района города Минска.

14. Стороны обязуются принимать необходимые меры для решения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимоуважения.

15. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь.

16. Договор подписывается в трех экземплярах и хранится у каждой из Сторон и администрации Московского района города Минска.

## ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

17. Наниматель обязуется:

17.1. добиваться:

улучшения благосостояния работников университета, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в университете;

минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда;

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик



17.2. обеспечивать оплату труда работникам не ниже размера минимальной заработной платы в качестве государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении работниками установленной (месячной и часовой) норм труда, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени;

17.3. все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, установления, изменения и отмены надбавок, выплаты вознаграждений, материальной помощи за счет средств бюджета, а также за счет средств, полученных от приносящей деятельности, решать на основании и в соответствии с действующим законодательством, локальными правовыми актами университета и по согласованию с Профкомом;

17.4. устанавливать тарифные разряды и коэффициенты по профессионально-квалификационным группам в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

17.5. устанавливать тарифные разряды с учетом квалификационных требований к уровню образования (профиль (направление) специальность), которые необходимы для выполнения возложенных должностных обязанностей (характеристик работ) в соответствии с единым квалификационным справочником должностей служащих и единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности (профессии), направления и видов работ;

17.6. выплату заработной платы работникам университета производить регулярно два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 21-го числа и окончательный расчет за текущий месяц – 6-го числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата осуществляется накануне таких дней;

17.7. выдавать работникам расчетные листки не позднее чем за два дня до установленного срока выплаты заработной платы;

17.8. средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее чем за два дня до начала отпуска, если трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска последний может быть перенесен по желанию работника на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем;

17.9. исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации (переподготовки) и др. производить в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

17.10. производить индексацию заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, в том числе в случае заработной платы, выплаченной с задержками, превышающими один месяц;

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

17.12. оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», которое является неотъемлемой частью Договора (Приложение 1 к Договору).

Не допускать снижения размеров начисленной заработной платы работников (без премии), действовавших на момент введения новых условий оплаты труда;

17.13. оплату труда по должностям специалистов (профессиям рабочих), содержащимся за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, производить на условиях и в порядке, применяемом для работников бюджетных организаций;

17.14. порядок и условия премирования работников за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (Приложение 2 к Договору);

17.15. порядок и условия осуществления компенсирующих выплат работников за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются Положением о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат (Приложение 3 к Договору);

17.16. оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи (Приложение 4 к Договору);

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

17.17. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление (Приложение 5 к Договору);

17.18. направлять в установленном порядке не менее 50% внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на:

оплату труда работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность, у которых имелись отработанные дни в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, а также дни простоя не по вине работника;

дополнительное премирование работников университета;

поощрение обучающихся за высокие результаты в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности;

осуществление выплат в порядке и на условиях, определяемых в Договоре, ранее работавшим ветеранам, семьям умерших работников, а также на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с государственной дотацией и круглосуточным пребыванием;

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели);

17.19. установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Договором;

17.20. устанавливать надбавку за работу по контракту в размере не более 50% оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Беларусь;

17.21. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки причитающихся работнику на день увольнения сумм выплат наниматель выплачивает работнику средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

17.22. производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

17.23. направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников;

17.24. обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством Республики Беларусь;

17.25. осуществлять доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

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

17.27. предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера;

17.28. вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действовавших) решать в установленном порядке с участием Профсоюза;

изменение норм труда, ухудшающих условия труда работника, производить с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением и согласием профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

17.29. привлекать Профком к:

проведению анализа уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности университета;

участию в работе комиссий, на которых рассматриваются вопросы оплаты труда, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, назначения материальной помощи и единовременных выплат на оздоровление;

участию в работе аттестационной комиссии и других комиссий в рамках компетенции Профсоюза.

18. Наниматель совместно с Профкомом обязуются:

18.1. проводить разъяснительную работу по вопросам оплаты труда;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



18.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также по недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе;

18.3. в случае невозможности реализации в срок норм и договоренностей, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством, но определенных Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера, порядок исполнения таких положений определяется по взаимному согласию Сторон.

19. Профком обязуется:

19.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором (\*);

19.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе за правильностью начисления заработной платы, индексации, сроками выплаты, расчета при увольнении работников, а также за правильностью начисления среднего заработка за время трудового отпуска и сроков его выплаты;

19.3. ставить вопрос перед Нанимателем о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и (или) несвоевременной ее выплате.

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

20. Наниматель обязуется:

20.1. обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в университете в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

20.2. в случаях ликвидации или реорганизации организации (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, уведомлять об этом профсоюзные органы и работников – членов профсоюза не позднее чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (\*). Совместно с Профкомом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

гарантии выплат и компенсаций;

перевод на свободные вакансии;

переподготовку по новым специальностям;

другие социальные гарантии, предусмотренные Договором.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

При сокращении численности или штата работников, ликвидации организации во время действия срока предупреждения предоставлять работнику один свободный день в неделю (но не менее трех дней в течение срока предупреждения) с сохранением среднего заработка за счет средств Нанимателя для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;

20.3. осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (за исключением абзацев 3, 7 и 8 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем 6-м пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома;

20.4. в случае сокращения численности (штата работников), кроме лиц, предусмотренных законодательством, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников (\*), не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины:

- имеющим неполную семью;
- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- работникам, чей супруг проходит срочную военную службу (на период службы);
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

20.5. сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

20.6. гарантировать работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

работников), условия и оплату труда наравне с другими работниками в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

20.7. не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет);

20.8. заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевать с письменного согласия работника;

20.9. уведомлять работника о переводе на контрактную форму найма не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения;

20.10. обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника производить с участием представителя Профкома (\*);

20.11. в обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины (\*);

20.12. осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины на максимальный срок.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом;

20.13. с согласия матери (мачехи, отца (отчима), усыновителя (удочерителя), опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

20.14. производить заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок) (\*);

20.15. заключать контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственной, трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования – до окончания ими учреждения образования (\*);

20.16. продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающим нарушений производственной, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работников с их согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающим нарушений производственной, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

20.17. производить увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, только с

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



предварительного согласия Профкома, если инициатором расторжения контракта является Наниматель;

20.18. признавать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

болезнь, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту (на основании подтверждающих документов);

поступление на военную службу по контракту;

избрание на выборную должность;

необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

выход на пенсию;

зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования;

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

20.19. расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, а также настоящим Договором;

20.20. при расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

20.21. при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, контракта выплачивать работнику минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков;

20.22. производить оплату при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

20.23. предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

21. Профком обязуется:

21.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде.

## ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

22. Стороны пришли к соглашению, что:

22.1. рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), графиком отпусков, иными актами законодательства и локальными правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка работников университета, графики отпусков утверждаются ректором университета по согласованию с Профкомом;

22.2. в университете установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), работа отдельных структурных подразделений университета регулируется локальными правовыми актами (Положениями);

22.3. рассматривать вопросы о состоянии производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины необходимо не реже одного раза в полугодие на заседаниях коллегиальных органов университета (ректорате и (или) Совете университета);

22.4. осуществлять пропускной режим в учебные корпуса и общежития с использованием системы контроля и управления доступом (СКУД), который является обязательным для исполнения работниками университета;

22.5. применять к нарушителям исполнительской и трудовой дисциплины дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23. Наниматель обязуется:

23.1. установленный режим рабочего времени доводить до работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

23.2. установить по согласованию с профсоюзным комитетом суммированный учет рабочего времени в соответствии с нормами Правил внутреннего трудового распорядка;

23.3. предоставлять работникам все виды отпусков в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Республики Беларусь;

23.4. по просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней;

23.4.1. разделять отпуск на три и более частей только с производственной необходимостью согласно нормам действующих Правил внутреннего трудового распорядка;

23.5. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, установив его продолжительность не более 3 календарных месяцев в течение календарного года, т.е. не более 90 календарных дней;

23.6. предоставлять отпуск с сохранением средней заработной платы по каждой из указанных причин:

рождение ребенка – не более 3 календарных дней;

регистрация брака – не более 3 календарных дней;

смерть близких родственников (членов семьи) – не более 3 календарных дней;

в «День знаний» работникам университета, дети которых идут в первый класс, – 1 календарный день (\*).

Сохранение среднего заработка осуществлять в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

## ГЛАВА 5 ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

24. Наниматель совместно с Профкомом пришли к соглашению о необходимости:

24.1. обеспечивать условия профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников университета;

24.2. обеспечивать научно-техническую информированность работников университета о новейших достижениях науки и техники путем организации выставок и иных мероприятий в университете;

24.3. содействовать созданию условий для выполнения диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, изданию учебников, монографий, учебно-методических пособий;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

24.4. ежегодно, по итогам работы за предыдущий календарный год, устанавливать ежемесячные стипендии для лиц, из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, состоящих в штате университета, по основному месту работы, за лучшие результаты научной и научно-технической деятельности. Порядок и условия установления стипендий определяются приказом по учреждению;

24.5. при направлении на научную стажировку за рубеж в высшие учебные заведения и другие организации предпочтение отдавать работникам университета из числа профессорско-преподавательского состава, запланировавшим и выполняющим в соответствии с календарным планом диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук.

## ГЛАВА 6 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

25. Все дополнительные выплаты производятся работникам университета по основному месту работы в пределах фонда оплаты труда и внебюджетных средств за счет превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

26. Наниматель обязуется:

26.1. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) трех и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также одиноким родителям детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 1 Трудового кодекса Республики Беларусь) в День матери (14 октября), День отца (21 октября) производить единовременные выплаты в размере до 60% от минимальной заработной платы;

26.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) трех и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также одиноким родителям детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, вдовам/вдовцам производить единовременные выплаты для подготовки детей к школе в размере 30% от минимальной заработной платы;

26.3. матерям (отцам или другому родственнику, члену семьи ребенка, опекунам, попечителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ко Дню защиты детей (1 июня) производить единовременные выплаты в размере до 45% от минимальной заработной платы;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



26.4. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, предоставлять ежемесячно по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день, предварительно согласованный с руководителем структурного подразделения без сохранения заработной платы.

Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований;

26.5. в случае смерти работника университета осуществить единовременную выплату семье работника за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, в размере до 145% от минимальной заработной платы;

26.6. одиноким родителям, имеющим одного и более ребенка до 14 лет, ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время;

26.7. работникам, имеющим двоих и более детей до 16 лет, предоставлять трудовые отпуска в летнее или другое удобное для них время (\*);

26.8. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям;

26.9. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

26.10. единовременно премировать (в осенний период года) при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, работников университета – членов профсоюза по основному месту работы за исключением лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (\*);

27. Наниматель совместно с Профкомом:

один раз в год частично компенсируют оплату остаточной стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря с государственной дотацией и круглосуточным пребыванием, приобретенных детям работников университета. Размер частичной компенсации определяется по соглашению между Нанимателем и Профкомом (\*);

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

один раз в год частично компенсируют оплату остаточной стоимости путевок, приобретенных работниками университета – членами профсоюза, в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт» (минимальное количество дней путевки – 10 дней). Размер частичной компенсации определяется по соглашению между Нанимателем и Профкомом (\*);

частично компенсируют оплату за обучение с целью сдачи кандидатских экзаменов (дифференцированных зачетов) по общеобразовательным дисциплинам (философия и методология науки, иностранный язык, основы информационных технологий, специальной дисциплине). Размер частичной компенсации определяется по соглашению между Нанимателем и Профкомом (\*).

28. Профком обязуется (\*):

28.1. оказывать материальную помощь и выплачивать единовременные поощрительные выплаты работникам в соответствии с Положением о Фонде помощи и Положением о единовременных поощрительных выплатах членам первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»;

28.2. оказывать консультативную, юридическую помощь, представлять и защищать права и интересы работников – членов профсоюза;

28.3. представлять и защищать права и интересы работников – членов профсоюза в государственных органах по вопросам социального обеспечения и социального страхования.

## ГЛАВА 7 О ВОПРОСАХ УЛУЧШЕНИЯ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТНИКОВ И ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

29. Наниматель и Профком обязуются:

29.1. осуществлять принятие в университете на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Положением о порядке принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», утверждаемым приказом ректора университета по согласованию с Профкомом;

29.2. ходатайствовать перед Министерством здравоохранения Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами в соответствии с законодательством об обеспечении работников университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, благоустроенным жильем, в том числе арендным;

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик

29.3. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

29.4. ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами в соответствии с законодательством о принятии решений по установлению денежной помощи и выделению средств для частичной компенсации затрат за наем жилых помещений выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

29.5. поддерживать предоставление работникам университета, нуждающимся в улучшении жилищных условий, денежных средств на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке, установленном Положением о порядке предоставления взаем денежных средств государственными организациями и хозяйственными обществами с долей государства в уставных фондах, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 2006 г. №296 «Об упорядочении использования финансовых ресурсов государственных организаций и хозяйственных обществ с долей государства в уставных фондах» (\*);

29.6. при наличии свободных мест в общежитиях предоставлять работникам университета – членам профсоюза жилое помещение для временного проживания. Работники университета заселяются в общежитие по совместному решению Нанимателя и Профкома в соответствии с действующим законодательством (\*).

## ГЛАВА 8 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

30. Наниматель обязуется:

30.1. обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда» в редакции Закона Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г., другими нормативными правовыми актами в области охраны труда, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах);

30.2. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) университета и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на условия труда;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

30.3. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе, при ухудшении состояния их здоровья;

30.4. проведению (при необходимости) предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствований работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, занятых на работах с повышенной опасностью;

30.5. обеспечивать в необходимом объеме финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

30.6. осуществлять за счет средств университета обучение, повышение квалификации, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

30.7. 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;

30.8. информировать каждого работника при приеме на работу и в период работы о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, знакомить с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда;

30.9. обеспечивать в необходимом объеме финансовые средства для проведения медицинских осмотров работников университета в соответствии с приказом университета;

30.10. предоставлять компенсации по условиям труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с перечнями рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих согласно приказу университета «Об утверждении результатов аттестации рабочих мест по условиям труда»;

30.11. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств индивидуальной и коллективной защиты;

30.12. обеспечивать структурные подразделения аптечками первой помощи универсальными в соответствии с приказом университета;

30.13. предоставлять, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года;

30.14. 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;

30.15. обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

30.17. своевременно информировать о несчастных случаях на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь и Белорусский профсоюз работников здравоохранения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

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

30.19. осуществлять выплату из средств Нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

30.20. работникам, получившим по трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

30.21. включать в должностные инструкции и рабочие инструкции работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда, обеспечению пожарной безопасности, а также ответственность за неисполнение всех обязательных требований по вопросам охраны труда;

30.22. признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя;

30.23. регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и СУОТ;

30.24. оказывать содействие Профкому в обучении общественных инспекторов по охране труда;

30.25. принимать локальные правовые акты, содержащие порядок участия общественных инспекторов по охране труда в проводимом представителями нанимателя периодическом контроле за выполнением требований охраны труда в организации;

30.26. предоставлять общественным инспекторам по охране труда необходимое время для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением Договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка;

30.27. один раз в полугодие поощрять общественных инспекторов по охране труда, активно участвующих в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Один раз в полугодие поощрять членов пожарных дружин, активно участвующих в проведении разъяснительной работы по соблюдению законодательства о пожарной безопасности и международных актов, а также по

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

предупреждению и тушению пожаров в рабочее время с применением средств пожаротушения, технических средств противопожарной защиты;

30.28. обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха, а также своевременно проводить инженерно-технические, гигиенические и противозидемические мероприятия, направленные на их улучшение;

30.29. создавать необходимые условия для организации питания работников университета, в том числе путем:

организации горячего питания в столовых и буфетах университета;

обеспечения контроля (комиссия) за организацией питания;

определения и реализации совместных с Профкомом решений по удешевлению стоимости питания;

30.30. своевременно готовить здания, помещения и территорию университета и корпусов к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение потерь по временной нетрудоспособности;

30.31. обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

систематически проводить занятия с работниками по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

31. Наниматель с участием Профкома в целях принятия совместных действий для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на производстве договорились:

31.1. обеспечивать снижение количества рабочих мест с вредными условиями труда, приведение условий труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда;

31.2. осуществлять проведение Всемирного дня охраны труда, Недель «нулевого травматизма» и иных мероприятий с целью предупреждения производственного травматизма, профилактики профзаболеваний, информирования работников о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, существующих профессиональных рисках;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

31.3. принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за выполнением требований охраны труда;

32. Профком обязуется:

32.1. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным правилам и нормам, гигиеническим нормативам;

32.2. контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда;

32.3. оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде;

32.4. 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;

32.5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

32.6. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением Договора в структурных подразделениях;

32.7. привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

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

32.9. обеспечить в тесном взаимодействии с Нанимателем применение в университете принципов Концепции «нулевого травматизма», формирование в трудовом коллективе атмосферы нетерпимости к нарушениям требований охраны труда;

32.10. проводить совместно с учреждением образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» повышение квалификации профсоюзных кадров в области охраны труда;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



32.11. ежеквартально рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета эффективность проведения общественного контроля за выполнением требований охраны труда с вынесением конкретных предложений;

32.12. принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи.

## ГЛАВА 9 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

33. Наниматель обязуется:

33.1. проводить мероприятия по профилактике и снижению заболеваемости среди работников;

33.2. предоставлять 10%-ную скидку от стоимости услуги работникам университета, обратившимся на консультацию в профессорский консультационный центр учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»;

33.3. проводить необходимые ограничительные мероприятия, введенные в соответствии с частью пятой статьи 23 Закона Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-З «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», и вакцинацию (по возможности) работников университета;

33.4. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их несовершеннолетних детей (в том числе в детских оздоровительных лагерях с круглосуточным пребыванием), создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

33.5. выдавать работникам, родителям несовершеннолетних детей, нуждающихся в лечении, путевки на санаторно-курортное лечение в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения», на основании решения комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

33.6. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

33.7. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и их несовершеннолетних детей.

34. Профсоюзный комитет обязуется:

34.1. способствовать организации оздоровления, санаторно-курортного лечения, оздоровительного туризма работников университета, в том числе на

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

базе предприятий УП «Белпрофсоюзкурорт», ТЭУП «Беларустурист», ходатайствовать о предоставлении скидок для членов профсоюза и их детей;

34.2. оказывать материальную помощь на частичную компенсацию остаточной стоимости приобретенной путевки.

## ГЛАВА 10 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ УНИВЕРСИТЕТА

35. 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:

35.1. предоставлять первое гарантированное рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных Сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь с учетом потребности организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в специалистах соответствующего профиля;

35.2. обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией;

35.3. предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования;

35.4. включать председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации студентов учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» в состав ректората, Совета университета, привлекать его к участию в заседаниях, совещаниях по вопросам учебного процесса и жизнедеятельности обучающихся.

36. Наниматель и Профком обязуются:

36.1. обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи отрасли, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

путем участия в молодежных форумах, слетах, научно-практических конференциях, конкурсах и т.д.;

36.2. способствовать наставникам в работе с молодыми специалистами в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и другими законодательными актами, а также локальными правовыми актами;

36.3. предусмотреть различные меры морального и материального стимулирования наставников.

37. Профком обязуется:

37.1. осуществлять контроль за соблюдением норм, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, по:

предоставлению первого гарантированного рабочего места выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

предоставлению гарантий, предусмотренных статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

улучшению жилищных условий молодежи;

37.2. принимать меры для сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи.

38. Наниматель и Профком осуществляют взаимодействие в проведении совместных мероприятий по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития сферы здравоохранения, Договором.

38.1. Наниматель и Профком студентов осуществляют взаимодействие по обеспечению прав и гарантий обучающейся молодежи в соответствии с Соглашением между администрацией учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации студентов учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 11 к Договору).

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

## ГЛАВА 11 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

39. Для решения социальных проблем инвалидов, граждан, оказавшихся по объективным причинам в трудной жизненной ситуации, ветеранов, работавших в университете, Наниматель совместно с Профкомом обязуются:

39.1. оставлять за работниками права на сохранение очередности на жилье в случае потери рабочего места вследствие ликвидации, реорганизации университета и сокращения численности или штата работников, до их трудоустройства, но не более года;

39.2. сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в университет после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией);

39.3. Наниматель обязуется осуществлять выплаты:

39.3.1. в отдельных случаях один раз в год производить единовременную выплату в размере до 35% от минимальной заработной платы неработающим пенсионерам и инвалидам, работавшим в университете не менее пяти лет до ухода на пенсию или на инвалидность;

39.3.2 в связи с погребением бывших работников университета, ушедших на пенсию из университета, осуществлять единовременную выплату семье работника в размере до 85% от минимальной заработной платы. Выплата производится на основании заявления близкого родственника работника, супруга (супруги) с обязательным приложением документов, подтверждающих обоснованность обращения, или ходатайства руководителя структурного подразделения;

39.3.3. ветеранам труда, работавшим в университете 30 лет и более и ушедшим на пенсию из университета, ко Дню пожилых людей (1 октября) осуществлять единовременную выплату в размере до 35% от минимальной заработной платы;

39.3.4. бывшим работникам университета, которые являются Ветеранами Великой Отечественной войны, лицами, приравненными к ним, осуществлять единовременную выплату ко Дню Победы и другим юбилейным датам университета в размере до 75% от минимальной заработной платы.

40. Профком обязуется оказывать материальную помощь и выплачивать единовременные поощрительные выплаты бывшим работникам в соответствии с Положением о Фонде помощи и Положением о единовременных

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



поощрительных выплатах членам первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (\*).

## ГЛАВА 12 КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

41. Наниматель обязуется:

41.1. отчислять (по итогам календарного года) денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, туристско-экскурсионных и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15% от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета;

41.2. предоставлять в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и клубов;

41.3. при необходимости выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок;

41.4. осуществлять направление работников университета для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

41.5. направлять усилия на развитие массовой физической культуры и спорта, туристических слетов, других общественно-значимых мероприятий;

41.6. содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы;

41.7. при необходимости обеспечивать участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем;

41.8. применять меры морального и материального поощрения работников, активно участвующих в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях.

42. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

43. Профком осуществляет контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой,

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

### ГЛАВА 13 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

44. Наниматель обязуется:

44.1. соблюдать права Профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

44.2. обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза членских взносов по их письменному заявлению и перечислять членские взносы в безналичном порядке на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. №1282;

44.3. предоставлять Профкому письменную информацию и документы, необходимые для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

44.4. рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных конференциях (собраниях) и касающиеся условий труда и быта, охраны труда и трудовых отношений;

44.5. рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц университета, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций;

44.6. предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям профсоюза, членам общественных комиссий участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых Профкомом, с сохранением среднего заработка;

44.7. сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров;

44.8. освобождать от основной работы представителей и неосвобожденных работников профсоюзной организации для участия в работе семинаров, конференций, съездов на любых уровнях, а также на время проведения образовательных мероприятий для профсоюзного актива с сохранением средней заработной платы в данные периоды;

44.9. сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников университета Договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в университете;

44.10. предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

44.11. работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю работу (должность) или равноценную работу (должность) в университете, осуществлять продление контракта на максимальный срок (не менее срока их полномочий в выборной должности);

44.12. перевод на другую работу неосвобожденных работников, избранных в состав профсоюзных органов, осуществлять с предварительного уведомления профсоюзного комитета;

44.13. расторгать контракт (трудовой договор) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете;

44.14. включать полномочных представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов университета.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

## ГЛАВА 14 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

45. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по коллективным переговорам.

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

47. По итогам полугодия рассматривается ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

48. По итогам года рассматривается ход выполнения Договора на профсоюзной конференции с участием членов комиссии по коллективным переговорам.

49. Наниматель:

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

знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

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.

50. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

51. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

52. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений Договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей.

53. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, настоящим Договором.

Коллективный договор одобрен на профсоюзной конференции 26.02.2024.

Коллективный договор подписан 26.02.2024.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Положение об оплате труда работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 1 к Договору).
2. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (Приложение 2 к Договору).
3. Положение о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат (Приложение 3 к Договору).
4. Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи (Приложение 4 к Договору).
5. Положение о размерах, порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление (Приложение 5 к Договору).
6. Положение об оплате труда работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 6 к Договору).
7. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 7 к Договору).
8. Положение о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 8 к Договору).
9. Положение об оказании материальной помощи работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 9 к Договору).
10. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат и дополнительных гарантий работникам структурного подразделения «Студенческая столовая Белорусского государственного медицинского университета» (Приложение 10 к Договору).
11. «Соглашение между администрацией учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации студентов учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»» (Приложение 11 к Договору).

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

12. Перечень № 1 должностей учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение 12 к Договору).

13. Перечень № 2 структурных подразделений, должностей (профессий) работников, привлекаемых к работе в ночное время (Приложение 13 к Договору).

14. Перечень № 3 структурных подразделений, должностей (профессий) работников, привлекаемых к работе в государственные праздники и праздничные дни (Приложение 14 к Договору).

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано с целью усовершенствования системы организации оплаты труда, увеличения эффективности работы, рационального использования фонда оплаты труда работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Основными задачами настоящего Положения являются:  
введение гибкой системы материального стимулирования работников;  
повышение мотивации работников к труду;  
повышение заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых показателей;  
повышение заинтересованности работников в обеспечении качественных результатов труда;  
стимулирование инициативы и творчества работников.

3. Настоящее Положение разработано с учетом норм следующих нормативных документов:

Трудового кодекса Республики Беларусь;  
Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»;  
Закона Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;  
Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;  
Указа Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении надбавок за ученые степени и звания»;  
постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 мая 2012 г. № 479 «О некоторых вопросах послевузовского образования» (далее – постановление № 479);

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



\_\_\_\_\_  
Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

постановления Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка»;

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций»;

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»;

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни»;

постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»;

постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

постановления Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы»;

постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»;

постановления Министерства образования Республики Беларусь от 2 сентября 2020 г. № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников»;

постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»;

постановления Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 24 июля 2019 г. № 33 «Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма».

Коллективный договор

Ректор университета

С. П. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



4. В настоящем Положении применяются следующие термины и их определения:

заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику 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;

минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней 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;

месячная минимальная заработная плата – установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц;

часовая минимальная заработная плата – рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени;

базовая ставка – величина, используемая при исчислении окладов работников; размер базовой ставки устанавливается Правительством Республики Беларусь;

кратный размер базовой ставки – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами;

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

коэффициент тарифного разряда тарифной сетки – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда;

тарифная сетка – распределение категорий работников по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами, тарифная сетка устанавливается Правительством Республики Беларусь;

оклад – размер оплаты труда работника за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии);

индексация – корректировка величины не имеющих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Республики Беларусь из бюджетных источников (пособия, стипендии, заработная плата по месту работы, денежное довольствие) в целях частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией.

5. На оплату труда работников университета, в том числе установление стимулирующих и компенсирующих выплат, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

6. При установлении в университете размеров стимулирующих и компенсирующих выплат при указании слова «до» следует понимать «включительно».

## ГЛАВА 2 СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7. Оплата труда работников университета производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

8. Заработная плата работников университета состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии, к компенсирующим – доплаты.

Одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты могут устанавливаться по двум и более основаниям.

9. Дифференциация тарифных разрядов (кратных размеров базовой ставки) по должностям работников (профессиям) университета осуществляется с учетом квалификационных требований к уровню образования (профиль (направление) образования, специальность), которые необходимы для выполнения возложенных должностных обязанностей (характеристик работ) в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности (профессии), направления и видов работ.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

10. Тарифные разряды (кратные размеры базовой ставки) по должностям (профессиям) работников университета устанавливаются приказом ректора университета в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

12. Ректору университета тарифный разряд устанавливается Министерством образования Республики Беларусь.

13. Исчисление окладов работникам университета определяется путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

14. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются до 3% ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

15. При введении почасовой оплаты труда работников ставки почасовой оплаты определяется путем деления суммы оклада, определенного в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения, и установленных законодательством выплат на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением расчетной нормы рабочего времени, установленной на календарный год, на 12 месяцев.

16. Оплата труда за методическое руководство подготовкой и контроль выполнения индивидуального плана подготовки клинического ординатора в университете осуществляется в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и локальными правовыми актами университета.

17. Оплата труда председателей и членов квалификационных комиссий по приему квалификационных экзаменов у клинических ординаторов осуществляется в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и локальными правовыми актами университета.

18. Оплата труда за организационно-методическое обеспечение интернатуры и/или проведение квалификационного экзамена осуществляется в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и локальными правовыми актами университета.

19. Размер и порядок осуществления стимулирующих выплат установлены Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет».

Коллективный договор

Ректор университета

С. Г. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

20. Размер и порядок осуществления компенсирующих выплат установлены Положением о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет».

21. Работникам университета осуществляется единовременная выплата на оздоровление, а также оказывается материальная помощь.

Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление установлены Положением о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет».

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи установлены Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет».

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

22. Минимальной гарантией в области оплаты труда в университете является минимальная заработная плата, размер которой устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников.

24. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате 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, с учетом отработанного рабочего времени.

25. Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с действующим законодательством, производится доплата до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой). При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются компенсирующие выплаты и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора. Перечень указанных выплат устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

26. Выплата заработной платы работникам университета осуществляется регулярно два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 21-го числа и окончательный расчет за текущий месяц – 6-го числа месяца, следующего за отчетным.

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

27. Наниматель производит выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. В иных случаях оплата производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу (не уходить в трудовой отпуск), письменно уведолив об этом нанимателя.

28. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты производятся не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

29. Выплаты, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период.

30. Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный лист утвержденной в университете формы за 2 дня до выплаты заработной платы, 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.

31. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь путем перечисления денежных средств на карт-счет работника.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

При поступлении на работу в университет каждый работник обязан открыть счет в филиале банка, с которым у университета заключен договор на обслуживание, и сообщить номер этого договора в Управление бухгалтерского учета, экономики и отчетности.

32. В случаях, предусмотренных законодательством и Договором, за работником сохраняется средний заработок, а именно:

- трудоустройство;
- диспансеризация;
- временный перевод в связи с производственной необходимостью в случае простоя;
- выполнение государственных или общественных обязанностей;
- служебные командировки;
- прохождение обязательного медицинского осмотра;
- перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- перевод и перемещение на нижеоплачиваемую работу;
- повышение квалификации, переподготовка, профессиональная подготовка и стажировка по направлению нанимателя;
- получение общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического образования, среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя;
- предоставление другой работы в случаях обеспечения прав работника на охрану труда;
- освобождение от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов и предоставление дополнительного дня отдыха;
- работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений;
- соблюдение гарантий в связи с выполнением работниками воинских обязанностей;
- предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- задержка исполнения решений и постановлений по трудовым делам;
- выплата возмещения работнику с его согласия при невозможности или нецелесообразности его восстановления на прежней работе;
- оплата вынужденного прогула;
- выплата выходного пособия;
- задержка расчета на день увольнения, выдачи трудовой книжки;
- иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Беларусь.

Коллективный договор

Ректор университета

С. Г. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

Исчисление среднего заработка работника осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

33. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право на изменение существенных условий труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан предупредить работника письменно в сроки, определенные законодательством Республики Беларусь, коллективным договором.

34. Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя: для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных средств, выданных на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты, в иных случаях в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

36. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Коллективный договор

Ректор университета

С. П. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кирик

Перечисление удержанных сумм производится в безналичном порядке одновременно с выплатой заработной платы работникам на счета соответствующих организаций.

37. Месячная заработная плата подлежит индексации в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

#### ГЛАВА 4 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

38. Рассмотрение вопросов оплаты труда в ситуациях, не определенных настоящим Положением, осуществляется Комиссией по вопросам оплаты труда, созданной приказом ректора университета.

39. Состав Комиссии по вопросам оплаты труда утверждается приказом ректора университета.

40. При внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь в части, противоречащей настоящему Положению, применяются нормы действующего законодательства.

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ**  
**ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат (надбавок, премий) работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников в повышении качества труда и проявлении инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных (профессиональных) обязанностей.

3. Размер стимулирующих выплат зависит от результатов и качества работы, отсутствия ошибок в выполняемой работе, а также заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и университета в целом.

4. Работникам университета устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1. надбавки:

- за стаж работы в бюджетных организациях;
- за работу на условиях контрактной формы найма;
- за специфику работы в сфере образования;
- за специфику работы в сфере здравоохранения;
- за работу в сфере здравоохранения;
- за специфику ветеринарной деятельности;
- молодым специалистам;
- за ученые степени и (или) ученые звания;
- профессиональная;
- за кураторство учебной группы;
- за работу в отрасли;
- за особенности профессиональной деятельности;

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Н.А.Кибик

за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;

за сложность и напряженность работы;

за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации;

4.2. премии.

4.3. Источниками стимулирующих выплат работникам университета являются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Беларусь, иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

4.4. При отсутствии средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, установленные ранее, стимулирующие выплаты могут быть отменены и (или) уменьшены приказом ректора университета.

## ГЛАВА 2 РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

5. Размер и порядок установления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях.

5.1. Работникам университета устанавливается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

от 15 лет и выше – 30%.

5.2. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

6. Размер и порядок установления надбавки за работу на условиях контрактной формы найма.

6.1. Надбавка за работу на условиях контрактной формы найма в размере не более 50% оклада устанавливается при заключении с работником контракта и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

6.2. Наниматель может ежегодно пересматривать и изменять размер надбавки за работу на условиях контрактной формы найма в пределах средств, утвержденных в сметах расходов на оплату труда, в соответствии с законодательством Республики Беларусь, коллективным договором.

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик

7. Размер и порядок установления надбавки за специфику работы в сфере образования.

7.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени:

7.1.1. педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, в следующих размерах от оклада:

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору по учебной, лечебной, научной, воспитательной работе, директору института повышения квалификации и переподготовки кадров здравоохранения, заместителю директора по учебной работе – 50%;

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям, за исключением профессорско-преподавательского состава, специалистам из числа профессорско-преподавательского состава – 30%;

заведующему общежитием, начальнику студенческого городка, начальнику спортивного клуба – 10%;

7.1.2. педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – 5%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10%;

имеющим первую квалификационную категорию – 15%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20%.

8. Размер и порядок установления надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения.

8.1. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени:

8.1.1. медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории – 5%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15%;

имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

9. Размер и порядок установления надбавки за работу в сфере здравоохранения.

9.1. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства, и выплачивается пропорционально отработанному времени:

врачам-специалистам – 140% оклада;

медицинским работникам со средним медицинским образованием – 85% оклада.

10. Размер и порядок установления надбавки за кураторство учебной группы.

10.1. Надбавка за кураторство учебной группы устанавливается на основании приказа ректора университета педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, которые при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования выполняют следующие функции:

10.1.1. выполнение функции куратора учебной группы (учебных групп) всех курсов, за исключением выпускного курса, – в размере 100% базовой ставки;

10.1.2. выполнение функции куратора учебной группы (учебных групп) выпускного курса – в размере 50% базовой ставки.

10.2. Надбавка за кураторство учебной группы устанавливается приказом ректора университета на учебный год по одному из оснований, независимо от количества учебных групп, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени, независимо от занимаемой штатной единицы.

10.3. Установление надбавки за кураторство учебной группы отменяется приказом ректора университета на основании докладной записки проректора по воспитательной работе при прекращении выполнения работником функций, которые являются основанием для ее установления.

11. Размер и порядок установления надбавки за специфику ветеринарной деятельности.

11.1. Надбавка за специфику ветеринарной деятельности устанавливается по должностям ветеринарных работников в размере 15% оклада.

11.2. Надбавка за специфику ветеринарной деятельности устанавливается по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

12. Размер и порядок установления надбавки молодым специалистам.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



### 12.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в университет, – в размере 20% оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим в университете по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры), – в размере 30% оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50% оклада.

12.2. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно по основному месту работы, пропорционально отработанному времени в течение срока, установленного законодательством.

12.3. Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

13. Размер и порядок установления надбавок за ученые степени и (или) ученые звания.

13.1. Определение размера надбавок за ученые степени и (или) ученые звания и порядок их установления осуществляются в соответствии с Положением об установлении ежемесячных надбавок за ученые степени и звания работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», утверждаемым приказом ректора университета по согласованию с профкомом.

14. Размер и порядок установления профессиональной надбавки.

14.1. Профессиональная надбавка устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5% от базовой ставки за каждый час учебных занятий.

Виды учебных занятий определяются учебно-программной документацией.

Профессиональная надбавка устанавливается на учебный год на основании приказа ректора университета в соответствии с Положением по аттестации преподавателей, осуществляющих обучение иностранных граждан на английском языке, и выплачивается в установленном размере согласно таблице учета использования рабочего времени с указанием фамилии, имени, отчества преподавателей, осуществляющих проведение учебных занятий на

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

иностранным (английском) языке, количества аудиторных часов, проведенных в отчетном месяце на иностранном языке.

14.2. Профессиональная надбавка устанавливается руководителям и их заместителям из числа педагогических работников, за исключением указанных в абзацах 3 и 4 пункта 15.1. настоящего Положения, в размере 15% от оклада.

15. Порядок и условия установления надбавки за работу в отрасли.

15.1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, и выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени:

руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава – в размере 20% от оклада;

руководителям структурных подразделений, обособленных подразделений, методистам, осуществляющим научно-методическое обеспечение образования на республиканском (областном, города Минска) уровне, – в размере 30% от оклада;

иным педагогическим работникам из числа специалистов, не указанным в настоящем пункте, – в размере 15% от оклада.

16. Порядок и условия установления надбавки за особенности профессиональной деятельности.

16.1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

16.1.1. ректору, проректорам, деканам факультетов, заведующим кафедрами, профессорско-преподавательскому составу кафедр (далее – педагогические работники из числа профессорско-преподавательского состава), реализующим образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по направлению образования «Здравоохранение», в пределах выделенных на данные цели средств – в размере 10% сумм окладов этих работников, за выполнение отдельных видов работ в следующих размерах от базовой ставки:

за кураторство учебной группы (за исключением выполнения функции кураторства при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов), группой переподготовки (повышения квалификации) – от 20 до 40% включительно;

за работу с иностранными обучающимися – от 30 до 40% включительно;

за профориентационную работу, работу по взаимодействию с организациями-заказчиками кадров – от 30 до 40% включительно;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – от 25 до 50% включительно;

за разработку, обновление учебно-методической документации на иностранном языке – от 20 до 50% включительно;

за разработку и внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий, форм и методов обучения, в том числе электронных, – от 20 до 50% включительно.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается на месяц (квартал, полугодие):

проректорам – на основании представления ректора;

деканам факультетов – на основании докладной записки проректора по учебной работе, заместителя директора по учебной работе;

заведующим кафедрами – на основании докладных записок деканов факультетов;

профессорско-преподавательскому составу кафедр – на основании докладных записок, предоставленных заведующими кафедрами и согласованных с деканами факультетов.

Размер надбавки за особенности профессиональной деятельности по основаниям, указанным в данном подпункте, определяется Комиссией по вопросам оплаты труда на основании предоставленных до 10-го числа текущего месяца представления ректора, докладной записки проректора по учебной работе, заместителя директора по учебной работе, докладной записки декана факультета, докладной записки заведующего кафедрой с указанием основания для установления надбавки за особенности профессиональной деятельности по каждому работнику по итогам работы за отчетный период (Приложение 1 к настоящему Положению).

При переводе работника университета на другую должность в течение периода, на который установлена надбавка за особенности профессиональной деятельности, по основаниям, указанным в данном подпункте, и сохранении трудовой функции работника, на основании которой была назначена данная надбавка, надбавка за особенности профессиональной деятельности сохраняется.

16.1.2. Профессорско-преподавательскому составу кафедр, реализующему образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов, образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, по направлению образования «Здравоохранение» и включающих стажировку, который является руководителями стажировки медицинских

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

работников, – в размере 5% базовой ставки за каждый день стажировки на основании приказа ректора университета.

16.1.3. Психологам (с высшим немедицинским образованием) – в размере 150% оклада.

16.1.4. Рабочим в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90% базовой ставки;

2-й разряд работы – 80% базовой ставки;

3-й разряд работы – 75% базовой ставки;

4-й разряд работы – 70% базовой ставки;

5-й разряд работы – 65% базовой ставки;

6-й разряд работы – 60% базовой ставки.

16.1.5. Служащим, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, – в размере 50% оклада.

16.1.6. Профессорско-преподавательскому составу, осуществляющему клиническую работу в университетской клинике, – в размере до 100% оклада.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности и ее конкретный размер ректору университета устанавливается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

17. Размер, порядок, условия и критерии установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

Определение размера, порядок, условия и критерии установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы осуществляются в соответствии с Положением по установлению надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы профессорско-преподавательским составом учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», утвержденным приказом ректора университета по согласованию с профкомом.

18. Размер, порядок, условия и критерии установления надбавки за сложность и напряженность работы.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам университета в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности университета. При определении размера надбавки

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



за сложность и напряженность работы конкретному работнику учитывается выполнение заданий повышенной сложности, выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, объем и разновидность выполняемой работы.

Размер плановых средств, направляемых на выплату надбавки за сложность и напряженность работы, определяется Министерством здравоохранения Республики Беларусь ежегодно на 1 января очередного финансового года в процентном выражении от плановых средств, предусмотренных на выплату окладов работникам университета.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается в размере до 350% от оклада работника университета (за исключением ректора).

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается по следующим основаниям:

за выполнение срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за выполнение особо важных работ, требующих высокой квалификации и уровня подготовки работника;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

за выполнение функций материально-ответственного лица;

за выполнение функций ответственного за учебно-методическую работу;

за выполнение функций ответственного за лечебную работу;

за выполнение функций ответственного за научную работу;

за выполнение функций ответственного за воспитательную работу;

за выполнение функций научного руководителя студенческого научного кружка;

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем;

за качественное выполнение работ, связанных с организацией и контролем за осуществлением деятельности по курируемым вопросам;

за работу в режиме многозадачности и многофункциональности;

по иным показателям по решению ректора университета.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам по основной должности и по должности, занимаемой на условиях

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

совместительства, на месяц, квартал, полугодие или год и выплачивается пропорционально занимаемой штатной единице и фактически отработанному времени.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается:

проректорам, руководителям структурных подразделений, которые находятся в непосредственном подчинении ректора, – на основании представления ректора;

деканам факультетов – на основании докладной записки проректора по курируемому направлению;

заместителям деканов, заведующим кафедрами – на основании докладной записки декана факультета;

профессорско-преподавательскому составу кафедр – на основании докладных записок заведующих кафедрами, согласованных с деканами факультетов;

руководителям структурных подразделений (за исключением руководителей структурных подразделений, которые находятся в непосредственном подчинении ректора) – на основании докладной записки проректора по курируемым вопросам;

иным работникам – на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с проректором по курируемым вопросам (при наличии).

Представление ректора, докладные записки проректоров по курируемым вопросам, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений с указанием оснований для установления надбавки за сложность и напряженность работы по каждому работнику, представляются на рассмотрение Комиссии по вопросам оплаты труда до 10-го числа текущего месяца по форме согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

Надбавка за сложность и напряженность работы может быть уменьшена или отменена полностью при прекращении выполнения работником функций и показателей, которые являются основанием для установления данной надбавки, снижении качества выполняемых работ либо при уменьшении выделенного финансирования.

Надбавка за сложность и напряженность работы и ее конкретный размер ректору университета устанавливается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

19. Размер и порядок установления надбавки за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

Надбавка за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации устанавливается ректору университета Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

### ГЛАВА 3 РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

20. Премия представляет собой дополнительную выплату стимулирующего характера, выплачиваемую работникам университета в целях поощрения за ответственное отношение к выполняемой работе, дополнительные результаты труда, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д. В университете предусмотрено текущее премирование и дополнительное (разовое/единовременное) премирование.

21. Порядок, размер и условия текущего премирования работников университета.

21.1. Начисление текущей премии осуществляется в размере 20% ежемесячно не позднее 6-го числа месяца, следующего за отчетным, на основании приказа ректора университета при отсутствии у работника оснований для лишения (уменьшения) размера премии. Премия выплачивается в дни выплаты заработной платы пропорционально фактически отработанному времени в порядке, установленном законодательством.

Право на получение текущей премии имеют все работники за качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей как по основной должности (профессии), так и по должности (профессии), занимаемой на условиях совместительства.

21.2. Размер текущей премии может быть уменьшен за:  
 неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных (профессиональных) обязанностей, приказов, инструкций, положений вышестоящих органов государственного управления, приказов и (или) распоряжений ректора и других локальных правовых актов университета, а также распоряжений проректоров по курируемым вопросам, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений университета, заведующих кафедрами;

предоставление ректору, проректорам, деканам факультетов, руководителям структурных подразделений университета, заведующим кафедрами недостоверной информации;

низкое качество выполняемой работы;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка университета и иных локальных правовых актов университета.

21.3. Текущая премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки, стажировки и командировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средний заработок в соответствии с действующим законодательством.

21.4. Работники могут быть полностью лишены текущей премии за:

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте;

несвоевременное выполнение и (или) невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

совершение двух или более нарушений либо упущений в работе в отчетном периоде;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления;

нарушение нормативных правовых актов, Правил внутреннего трудового распорядка университета, иных локальных правовых актов университета;

использование государственного имущества не в служебных целях и др.

21.5. Уменьшение (лишение) текущей премии производится на основании приказа ректора. Основанием для издания приказа является решение Комиссии по вопросам оплаты труда, на которой рассматривается каждый конкретный случай допущенного работником нарушения (упущения) и указывается размер уменьшения премии. Комиссия по вопросам оплаты труда принимает решение на основании представления ректора, докладных записок проректоров по курируемым вопросам, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений о допущенном работником нарушении (упущении), с предложением о лишении работника полностью или частично премии. Управление кадровой политики и правового обеспечения предоставляет Комиссии по вопросам оплаты труда копию приказа ректора о применении меры дисциплинарного взыскания к данному работнику, если такая мера применялась.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



21.6. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде замечания работнику уменьшается размер премии на 50% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

21.7. При вынесении работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора работник лишается премии на 100% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

21.8. При вынесении работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения работник лишается премии на 100% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

21.9. При вынесении работнику дисциплинарного взыскания за предоставление в вышестоящий орган управления недостоверной информации работник, руководитель структурного подразделения лишаются премии на 100% на срок до 12 месяцев (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

21.10. Начисленные и выплаченные премии в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежат.

21.11. Работникам, проработавшим неполный месяц, при увольнении премия начисляется за фактически отработанное время, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя по дискредитирующим обстоятельствам.

22. Порядок, размер и условия дополнительного премирования работников университета.

22.1. Дополнительное премирование выплачивается за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда.

22.2. Размер дополнительной премии устанавливается в процентах от оклада работника, в абсолютной величине либо в базовых величинах, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в установленном объеме независимо от фактически отработанного времени за отчетный период.

22.3. Дополнительное премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год:

при награждении государственными наградами, почетными знаками, грамотами, благодарностями, присвоении почетных званий;

при достижении особых (повышенных) результатов трудовой деятельности, отмеченных отличительными знаками;

за высокие достижения в научной и учебной деятельности, результатами которых явились защита диссертаций, опубликование учебников, учебных

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

пособий с грифом Министерства образования Республики Беларусь или грифом учебно-методического объединения по высшему медицинскому и фармацевтическому образованию, дополнительному образованию взрослых в сфере здравоохранения Министерства здравоохранения Республики Беларусь, монографий, в том числе подготовленных совместно с зарубежными организациями-партнерами, выступления на зарубежных научных форумах, отмеченных организационными структурами этого форума (дипломы, гранты, места и др.);

за разработку Инструкций по применению новых способов диагностики, лечения, профилактики и реабилитации, утвержденных Министерством здравоохранения Республики Беларусь (распределяется на соавторов);

за публикации статей в журналах, индексируемых в Scopus, Web of Science (распределяется между авторами, пропорционально количеству авторов);

за внеплановое проведение обучающих мероприятий (семинаров, мастер-классов, стажировок и др.) по заявкам учреждений здравоохранения;

за выполнение обязанностей главного специалиста Министерства здравоохранения Республики Беларусь (Комитета по здравоохранению Мингорисполкома, Главного управления по здравоохранению Минского облисполкома) по соответствующей специальности в области медицины и здравоохранения;

за проведение клинических испытаний лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники;

за внедрение современных форм и методов идеологической и воспитательной работы с обучающейся и работающей молодежью;

за выполнение плана по основным параметрам социально-экономического развития университета (объемов экспорта услуг, платных медицинских и образовательных услуг и др.);

за организацию и проведение значимых для университета республиканских и международных конференций, съездов, выставок и др.;

за привлечение сторонних организаций как заказчиков проведения обучающих мероприятий (конференций, семинаров и др.);

за выполнение срочных аварийных или особо важных работ по замене, ремонту или обслуживанию сантехнического, электротехнического, медицинского или другого оборудования;

за организацию на высоком уровне и участие в проведении республиканских олимпиад по учебным дисциплинам среди студентов медицинских университетов, конкурсов научно-исследовательских и учебно-исследовательских работ;

Коллективный договор

Ректор университета

С. П. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности;

за активное участие в мероприятиях по повышению делового и общественного имиджа университета;

за высокие достижения в области качества;

за организацию и проведение вступительной кампании;

за оказание профессорско-преподавательским составом консультативной помощи в профессорском консультационном центре;

за рационализаторские предложения и изобретения;

за выполнение неотложных работ во внеурочное время по заданию администрации;

за активное участие в мероприятиях по охране труда, пожарной безопасности, обеспечении охраны общественного порядка и профилактике правонарушений, мероприятиях ГСЧС и ГО;

за активное участие и высокие результаты в культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях;

за успешную работу в общественных организациях, выполнение общественных поручений;

за выполнение целевого показателя по энергосбережению;

за сбор, сдачу лома и отходов черных, цветных и драгоценных металлов, прочего вторичного сырья и др.;

за сложность и напряженность работы (при отсутствии фонда на выплату надбавок за сложность и напряженность работы);

за участие в иных значимых мероприятиях.

22.4. Конкретный размер дополнительной премии каждому работнику определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы университета. При оценке вклада работника в результаты деятельности университета учитывается успешное выполнение им своих должностных (профессиональных) обязанностей, соблюдение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проявление инициативы и другие действия, направленные на улучшение результатов работы на вверенном участке работы, а также действия, способствующие развитию университета, получению прибыли, повышению делового и общественного имиджа университета.

22.5. Премирование за выполнение высококвалифицированных консультаций профессорско-преподавательским составом университета, оказывающим консультационную, лечебно-диагностическую медицинскую помощь пациентам – гражданам Республики Беларусь и иностранным

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

гражданам, осуществляется в следующих размерах за счет средств профессорского консультационного центра (далее – ПКЦ):

ассистент – 30% от стоимости консультации, доцент – 35% от стоимости консультации, профессор – 40% от стоимости консультации;

при проведении медицинских осмотров иностранных граждан (студентов университета), пребывающих на законных основаниях на территории Республики Беларусь, — в размере 10% от минимальной заработной платы.

22.6. Работники университета по основному месту работы единовременно премируются к профессиональному празднику «День медицинских работников» при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

22.7. При наличии неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда либо внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, по решению комиссии по вопросам оплаты труда все работники университета могут быть премированы в определенном размере процента от оклада.

22.8. Работники университета по основному месту работы премируются в связи с личными юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет) по представлению руководителя структурного подразделения в размере 100% оклада при стаже работы в университете десять и более лет или 50% оклада при стаже работы в университете менее десяти лет.

22.9. Рассмотрение вопросов дополнительного премирования осуществляется Комиссией по вопросам оплаты труда:

проректоров, руководителей структурных подразделений, которые находятся в непосредственном подчинении ректора, – на основании представления ректора;

деканов факультетов – на основании докладной записки проректора по учебной работе, заместителя директора по учебной работе;

заместителей деканов факультетов, заведующих кафедрами – на основании докладных записок деканов факультетов, согласованных с проректором по учебной работе;

профессорско-преподавательского состава кафедр – на основании докладных записок заведующих кафедрами, согласованных с деканами факультетов;

руководителей структурных подразделений (за исключением руководителей структурных подразделений, которые находятся в непосредственном подчинении ректора) – на основании докладной записки

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



проректора по курируемым вопросам, директора института повышения квалификации и переподготовки кадров;

иных работников – на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с проректором по курируемым вопросам либо вышестоящим руководителем.

22.10. Представление ректора, докладные записки проректоров по курируемым вопросам, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений с указанием оснований для дополнительного премирования предоставляются на рассмотрение Комиссии по вопросам оплаты труда до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

22.11. Работник, проработавший полный месяц, но уволившийся до момента выплаты премии, имеет право на получение премии с учетом трудового вклада, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя.

22.12. Текущее и дополнительное премирование ректора университета осуществляется на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

Приложение 1 к Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

## ОБРАЗЕЦ

Наименование структурного подразделения

Ректору учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. ректора)\_\_\_\_\_  
(дата)

г. Минск

Об установлении надбавки за особенности профессиональной деятельности

Прошу установить надбавку за особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательскому составу кафедры \_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_ 202\_\_ года по \_\_\_\_\_ 202\_\_ года.  
(наименование кафедры)

№ п/п	Ф.И.О. полностью	Кафедра	Должность	Объем работы	Основание установления надбавки	Размер надбавки, %
1	Иванов Иван Иванович	Кафедра глазных болезней	доцент	1,0	Например: За кураторство группой переподготовки в очной форме получения образования по образовательной программе (квартал)	30%
2	Сидоров Сергей Сергеевич	Кафедра хирургической стоматологии	ассистент	1,0	Например: За разработку учебно-методической документации на иностранном языке: (указать, какая документация была разработана)	20%

Проректор по учебной работе (заместитель директора по учебной работе, деканы, заведующий кафедрой)

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.  
(расшифровка)

Виза проректора по учебной работе (директора Института, заместителя директора по учебной работе, декана факультет)

\_\_\_\_\_  
(подпись) \_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи) (дата)

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович

\_\_\_\_\_  
Председатель профсоюзного комитета  
Н.А.Кибик

Приложение 2 к Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

## ОБРАЗЕЦ

Наименование структурного подразделения Ректору учреждения образования  
«Белорусский государственный  
медицинский университет»

## ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

\_\_\_\_\_

(дата)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. ректора)

г. Минск

Об установлении надбавки  
за сложность и напряженность работы

Прошу установить работникам \_\_\_\_\_  
(наименование структурного подразделения)

с \_\_\_\_\_ 202\_\_ года по \_\_\_\_\_ 202\_\_ года надбавку за сложность и напряженность работы.

№ п/п	Ф.И.О., полностью	Должность	Объем работы	Основание установления надбавки	Размер надбавки, %
1	<i>Иванов Иван Иванович</i>	доцент	1,0	Например: Выполнение функций ответственного лица за лечебную работу. Выполнение срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени	65%
2	<i>Сидоров Сергей Сергеевич</i>	лаборант	1,0	Например: Выполнение функций материально-ответственного лица	15%

Проректоры, деканы,  
заведующий кафедрой,  
руководитель структурного  
подразделения

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись) (расшифровка)

Виза проректора по курируемым вопросам  
(декана факультета, непосредственного руководителя)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись) (расшифровка)

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета  
Н.А.Кибик

Приложение 3 к Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

## ОБРАЗЕЦ

Наименование структурного подразделения  
ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

Ректору учреждения образования  
«Белорусский государственный  
медицинский университет»

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. ректора)

г. Минск

О дополнительном премировании

Прошу дополнительно премировать за (Например: участие в культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях).

Основание для премирования: глава \_\_\_ п. \_\_\_ Положения о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет».

№ п/п	Ф.И.О., полностью (в родительном падеже)	Должность	Основной работник или совместитель	Виды выполненной работы	Размер премии, % от оклада
1	Иванова Ивана Ивановича	доцент	основной	Например: Проведение Республиканской спартакиады работников здравоохранения	50
2	Сидорову Ирину Сергеевну	Лаборант	основной	...	30

Проректоры, деканы,  
руководитель структурного подразделения,  
заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ (расшифровка)

Виза проректора по курируемым вопросам  
(декана факультета, непосредственного руководителя)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(расшифровка)

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.И. Рубникович



\_\_\_\_\_ Председатель профсоюзного комитета  
Н.А.Кибик



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат (далее – Положение) определяет размеры и порядок осуществления компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Компенсирующими выплатами для целей настоящего положения признаются денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленных характером работы (далее – доплаты).

3. Доплаты работникам устанавливаются (изменяются, отменяются) на основании приказа ректора университета в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

В приказе указываются: фамилия, имя, отчество, должность работника, которому устанавливается доплата, вид доплаты, ее размер и основание для ее установления.

4. Одному работнику доплаты могут устанавливаться по нескольким основаниям при их наличии.

**ГЛАВА 2  
ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ**

5. Работникам университета устанавливаются следующие виды доплат:  
за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;  
за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кирик

за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы;

за реализацию организационно-распорядительной функции;  
за работу в сельской местности.

6. Размер и порядок установления доплаты за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

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

7. Размер и порядок установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается работникам, занятым полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – аттестация). При этом указанная компенсация предоставляется работникам за дни занятости выполнением этих работ в течение не менее 80% ежедневной продолжительности работы (смены), установленной в соответствии с законодательством.

7.2. Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации.

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы с вредными и (или) опасными условиями труда соответствующий классу, в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций
Класс 3 (вредные условия труда):	
класс 3.1 (1-я степень вредности)	0,03%
класс 3.2 (2-я степень вредности)	0,04%
класс 3.3 (3-я степень вредности)	0,05%
класс 3.4 (4-я степень вредности)	0,06%
Класс 4 (опасные условия труда)	0,07%

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

7.3. Работникам, которым в соответствии с актами законодательства устанавливаются доплаты за особый характер работ, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации не устанавливается.

7.4. При суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени с вредными и (или) опасными условиями труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы (сменности) на этот период.

7.5. Работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в дни, отработанные ими во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день, продолжительностью, установленной законодательством Республики Беларусь для данной профессии (должности).

7.6. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

8. Размер и порядок установления доплат за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

8.1. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

8.2. Размер доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом ректора университета на основании докладной записки проректора по курируемым вопросам, декана факультета, заведующего кафедрой, руководителя структурного подразделения с указанием размера доплаты.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

8.3. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности (профессии) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

8.4. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

9. Размер и порядок установления доплаты за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы.

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

10. Размеры и порядок установления доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции.

10.1. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым на должности служащих с применением производного наименования «старший» в размере 15% базовой ставки и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

11. Размер и порядок установления доплаты за работу в сельской местности.

Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20% базовой ставки. Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ  
ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2. В соответствии с настоящим Положением оказание материальной помощи производится работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет), содержащимся как за счет средств бюджета, так и внебюджетных средств, а также работникам структурного подразделения «Студенческая столовая».

3. Основанием для получения материальной помощи является докладная записка на имя ректора университета с ходатайством руководителя, в непосредственном подчинении которого находится работник, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

4. Источниками средств, направляемых на оказание материальной помощи, являются:

республиканский бюджет;  
внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности университета.

5. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников университета, в первую очередь она должна оказываться низкооплачиваемым категориям работников.

6. Работникам, работающим в университете по совместительству, материальная помощь не выплачивается.

7. Материальная помощь оказывается работникам университета по месту основной работы в следующих случаях:

7.1. при рождении ребенка:

первого ребенка – до 45% от минимальной заработной платы;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

второго ребенка – до 65% от минимальной заработной платы;  
 третьего и следующих детей – до 85% от минимальной заработной платы;  
 двойни и более детей – до 110% от минимальной заработной платы;

7.2. по достижению пенсионного возраста и выходом на пенсию проработавшим в университете десять и более лет – в размере 100% оклада по занимаемой должности, проработавшим менее десяти лет – в размере 50% оклада;

7.3. при болезни работника продолжительностью более 30 календарных дней (при предоставлении подтверждающих документов) – в размере до 85% от минимальной заработной платы;

7.4. при тяжелом материальном положении (доход на одного члена семьи менее бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения) – один раз в год в размере до 45% от минимальной заработной платы;

7.5. пострадавшим в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев (пожар, наводнение, аварии и т.п.) – в размере до 85% от минимальной заработной платы;

7.6. в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) – в размере до 75% от минимальной заработной платы;

7.7. ветеранам труда, работающим в университете 30 лет и более, а также работавшим 30 и более лет, вышедшим на пенсию из университета ко Дню пожилых людей (1 октября), – в размере до 35% от минимальной заработной платы;

7.8. ко Дню памяти воинов-интернационалистов, работникам университета, являющимся воинами-интернационалистами – в размере 45% от минимальной заработной платы;

7.9. работникам университета, являющимся инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и имеющих льготы по статьям 18, 19, 20 Закона Республики Беларусь от 06 января 2009 г. № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» – в размере 30% от минимальной заработной платы один раз в год;

7.10. работникам университета, впервые вступившим в брак, – до 35% от минимальной заработной платы;

8. Неиспользованные в течение года бюджетные средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, могут быть использованы на оказание материальной помощи всем работникам университета в конце года.

9. Решение об оказании материальной помощи ректору университета принимается Министерством здравоохранения Республики Беларусь

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

Приложение к Положению о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

Наименование структурного подразделения

Ректору учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. ректора)

г. Минск

Прошу оказать материальную помощь \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О. сотрудника)

в связи \_\_\_\_\_ (указать конкретные причины)

К докладной записке прилагаются следующие документы:

\_\_\_\_\_ Должность

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ (расшифровка)

Виза проректора по курируемым вопросам (декана факультета, вышестоящего руководителя)

\_\_\_\_\_ (подпись)      \_\_\_\_\_ Ф.И.О. (расшифровка)

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Оздоровление – комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1. Положение о размерах, порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Настоящее Положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам университета, в том числе работникам структурного подразделения «Студенческая столовая».

3. Единовременная выплата на оздоровление работникам в университете осуществляется один раз в календарном году как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства.

4. Единовременная выплата на оздоровление не осуществляется работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Единовременная выплата на оздоровление работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств, осуществляется в порядке, определенном для работников, содержащихся за счет бюджетных средств.

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик



## ГЛАВА 2 РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в год, из расчета 1,0 оклада работника пропорционально занимаемой штатной единице.

7. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на дату назначения единовременной выплаты.

8. Размер единовременной выплаты на оздоровление рассчитывается пропорционально полным месяцам, отработанным в текущем календарном году, в следующих случаях:

при предоставлении трудового отпуска с последующим увольнением;

при предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Полным месяцем считается месяц, в котором время работы работника в университете составляет пятнадцать и более календарных дней.

9. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

10. В случае, если работник в порядке перевода был переведен с одной должности (профессии) на другую, и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности (профессии).

## ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

11. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется, как правило, при предоставлении работнику трудового отпуска на основании письменного заявления работника по форме согласно приложению к настоящему Положению.

При разделении трудового отпуска на части единовременная выплата на оздоровление производится по заявлению работника при предоставлении одной из частей отпуска.

12. Работникам, которым трудовой отпуск не предоставлялся в текущем календарном году, а также тем, которым не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление в текущем календарном году при предоставлении

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

части трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника в одном из следующих случаев:

при предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

после двадцатого декабря текущего года.

13. При увольнении работника до окончания календарного года, за который ему осуществлялась единовременная выплата на оздоровление в полном размере, удержание суммы выплаты за неотработанный период не производится.

14. Работникам, которым была предоставлена единовременная выплата на оздоровление пропорционально количеству месяцев, подлежащих отработке до окончания срока действия контракта (трудового договора) в текущем календарном году и продолжающим работу в университете после окончания данного срока, по заявлению работника производится доплата единовременной выплаты на оздоровление за полные месяцы работы со дня продления или заключения нового контракта (трудового договора) до конца года. Выплата производится после двадцатого декабря текущего года из расчета 1,0 оклада работника.

15. Решение об установлении единовременной выплаты на оздоровление ректору университета принимается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

Приложение к Положению о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

ОБРАЗЕЦ

Ректору учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет»

ЗАЯВЛЕНИЕ

\_\_\_\_\_  
(Ф. И. О. ректора)

(дата)

\_\_\_\_\_  
(должность заявителя)

\_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя собственное, отчество)

\_\_\_\_\_  
(контактный телефон)

Прошу оказать мне единовременную выплату на оздоровление в связи

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные причины)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О  
(расшифровка)

Ходатайствую об оказании единовременной выплаты на оздоровление.

Руководитель структурного подразделения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О  
(расшифровка)

\_\_\_\_\_  
(дата)

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО**  
**ИНСТИТУТА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ И КЛИНИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 1 «О перечне надбавок», Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 18 октября 2019 г. № 386 «О стимулировании научной деятельности и совершенствовании оплаты труда», Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении надбавок за ученые степени и звания» (в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 18 октября 2019 г. № 386), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 4 «О критериях и порядке установления размеров надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы» и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда и распространяется на работников Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – НИИ ЭиКМ), должности (профессии) которых содержатся за счет денежных средств, выделенных на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ (далее — НИОК(Т)Р).

3. Источниками средств, направляемых на оплату труда работников, в том числе установление стимулирующих и компенсирующих выплат, оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление, являются направляются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

4. При установлении размеров стимулирующих и компенсирующих выплат при указании слова «до» следует понимать «включительно».

## ГЛАВА 2 СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5. Оплата труда работников НИИ ЭиКМ производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

6. Заработная плата работников НИИ ЭиКМ состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии, к компенсирующим – доплаты.

Одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты могут устанавливаться по двум и более основаниям.

7. Размер и порядок осуществления стимулирующих выплат установлены Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 7 к Договору).

8. Размер и порядок осуществления компенсирующих выплат установлены Положением о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 8 к Договору).

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

9. Работникам НИИ ЭиКМ оказывается материальная помощь (в том числе на оздоровление).

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи (в том числе на оздоровление) установлены Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (Приложение 9 к Договору).

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10. Минимальной гарантией для работников НИИ ЭиКМ в области оплаты труда является минимальная заработная плата, размер которой устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

11. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников.

12. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате 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, с учетом отработанного рабочего времени.

13. Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с действующим законодательством, производится доплата до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой). При определении доплаты до размера минимальной заработной платы работника не учитываются компенсирующие выплаты и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора. Перечень указанных выплат устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

14. Выплата заработной платы работникам НИИ ЭиКМ осуществляется регулярно два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 21-го числа и окончательный расчет за текущий месяц – 6-го числа месяца, следующего за отчетным.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

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

15. Наниматель производит выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. В иных случаях оплата производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу (не уходить в трудовой отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

16. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты производятся не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

17. Выплаты, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период.

18. Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный лист утвержденной в университете формы за 2 дня до выплаты заработной платы, 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.

19. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь путем перечисления денежных средств на карт-счет работника.

При приеме на работу в НИИ ЭиКМ каждый работник обязан открыть счет в филиале банка, с которым у университета заключен договор на обслуживание, и сообщить номер этого договора в бухгалтерию НИИ ЭиКМ.

20. В случаях, предусмотренных законодательством и Договором, за работником сохраняется средний заработок, а именно:

трудовой отпуск;

диспансеризация;

временный перевод в связи с производственной необходимостью в случае простоя;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

выполнение государственных или общественных обязанностей;  
 служебные командировки;  
 прохождение обязательного медицинского осмотра;  
 перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
 перевод и перемещение на нижеоплачиваемую работу;  
 повышение квалификации, переподготовка, профессиональная подготовка и стажировка по направлению нанимателя;  
 получение общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического образования, среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя;  
 предоставление другой работы в случаях обеспечения прав работника на охрану труда;  
 освобождение от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов и предоставление дополнительного дня отдыха;  
 работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений;  
 соблюдение гарантий в связи с выполнением работниками воинских обязанностей;  
 предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;  
 задержка исполнения решений и постановлений по трудовым делам;  
 выплата возмещения работнику с его согласия при невозможности или нецелесообразности его восстановления на прежней работе;  
 оплата вынужденного прогула;  
 выплата выходного пособия;  
 задержка расчета на день увольнения, выдачи трудовой книжки;  
 иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Беларусь.  
 Исчисление среднего заработка работника осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

21. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право на изменение существенных условий труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником,

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан предупредить работника письменно в сроки, определенные законодательством Республики Беларусь, коллективным договором.

22. Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя: для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных средств, выданных на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты, а также в иных случаях в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

24. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Перечисление удержанных сумм производится в безналичном порядке одновременно с выплатой заработной платы работникам на счета соответствующих организаций.

25. Месячная заработная плата подлежит индексации в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

#### ГЛАВА 4 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

26. При внесении изменений и дополнений в законодательство Республики Беларусь в части противоречащей настоящему Положению применяются нормы действующего законодательства.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ**  
**ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО**  
**ИНСТИТУТА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ И КЛИНИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (надбавок, премий) работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – НИИ ЭиКМ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 1 «О перечне надбавок», Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 18 октября 2019 г. № 386 «О стимулировании научной деятельности и совершенствовании оплаты труда», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 4 «О критериях и порядке установления размеров надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях» вместе с «Инструкцией о порядке установления размеров надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях работникам бюджетных научных организаций, выполняющим научно-исследовательские, опытно-конструкторские и опытно-технологические работы, свыше 200% оклада в зависимости от общегосударственной важности таких работ для социально-экономического развития страны», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 5 «Об определении категорий работников

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кирик

бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях», постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 г. № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы» и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2. Настоящее Положение определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат, кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие выплаты).

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников в повышении качества труда и проявления инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

4. Размер стимулирующих выплат зависит от результатов и качества работы, отсутствия ошибок в выполняемой работе, а также заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений.

5. На осуществление стимулирующих выплат направляются:

средства республиканского бюджета;

внебюджетные средства от приносящей деятельности НИИ ЭиКМ.

6. Стимулирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников.

7. Стимулирующие выплаты начисляются работникам, содержащимся за счет средств республиканского бюджета, из средств республиканского бюджета, а работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств, – за счет внебюджетных средств НИЧ.

## ГЛАВА 2 ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8. Работникам НИИ ЭиКМ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

8.1. надбавки:

за стаж работы в бюджетных научных организациях;

за работу по контракту;

молодым специалистам;

за ученые степени и звания;

за специфику работы в бюджетных научных организациях;

за важность выполняемой работы;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

8.2 премии.

9. Размер и порядок установления надбавок работникам НИИ ЭиКМ:

9.1. надбавка за стаж работы в бюджетных научных организациях устанавливается ежемесячно в процентах от суммы, включающей рассчитанный в установленном порядке оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях:

- до 2 лет – 10%;
- от 2 до 5 лет – 15%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 лет до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

9.2. надбавка за работу по контракту устанавливается в размере не более 50% оклада. Процент надбавки может быть пересмотрен и установлен в ином размере в связи с уточнением средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год;

9.3. надбавка молодым специалистам устанавливается в следующих размерах от оклада:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего подпункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в НИИ ЭиКМ, – в размере 20%;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в НИИ ЭиКМ, – в размере 30%;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50%;

9.4. надбавка за ученые степени и звания устанавливается в соответствии с Положением об установлении ежемесячных надбавок за ученые степени и звания работникам учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет», утверждаемым приказом ректора университета по согласованию с профкомом;

9.5. надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере не более 200 % оклада в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций» устанавливается на год (квартал, месяц):

- руководителям;
- специалистам;
- другим служащим;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



9.6. надбавка за важность выполняемой работы и вклад работника в развитие бюджетной научной организации устанавливается в пределах ассигнований, выделенных на текущий финансовый год, в процентах от оклада на год (квартал, месяц).

Надбавка за важность выполняемой работы устанавливается с учетом критериев, определяемых локальными правовыми актами. Для установления указанных выплат достаточно соответствия одному или нескольким критериям:

участие в проведении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ (далее – НИОК(Т)Р) 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;

выполнение НИОК(Т)Р в рамках планов научных исследований и разработок общегосударственного, отраслевого назначения, направленных на научно-техническое обеспечение деятельности республиканских органов государственного управления, Национальной академии наук Беларуси;

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

выполнение работ в рамках научно-технических программ Союзного государства;

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

выполнение работ молодыми специалистами;

срочность выполнения работ;

напряженность выполнения работ;

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

выполнение работ в области цифровой трансформации экономики и социальной сферы;

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

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

10. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях и за важность выполняемой работы (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются постоянно действующей комиссией.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

10.1. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты на основании представлений:

руководителей структурных подразделений научно-исследовательской части на своих подчиненных работников;

руководителя научно-исследовательской части на заведующих лабораториями, начальников отделов научно-исследовательской части;

заведующего НИЛ на своих подчиненных работников;

начальники отделов НИИ ЭиКМ на своих подчиненных работников;

директора НИИ ЭиКМ на руководителей структурных подразделений НИИ ЭиКМ.

10.2. Комиссия по установлению стимулирующих выплат утверждается приказом ректора университета. В состав комиссии входят сотрудники НИИ ЭиКМ, а также другие лица, привлекаемые ректором к этой работе. В случае отсутствия председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

Организационное обеспечение деятельности комиссии, делопроизводство и подготовку заседаний комиссии осуществляет ее секретарь. При отсутствии секретаря комиссии его обязанности исполняет по решению председателя комиссии один из ее членов.

10.3. Решение комиссии принимается простым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, участвующих в заседании.

10.4. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

10.5. Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору университета для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета.

10.6. Выплата надбавок за специфику работы в бюджетных научных организациях и за важность выполняемой работы производится на основании приказа ректора университета.

10.7. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавок работникам НИИ ЭиКМ прекращается.

10.8. Выплата надбавок производится ежемесячно, исходя из установленных размеров, пропорционально отработанному времени (объему выполняемых работ).

10.9. Выплаты надбавок работникам могут быть отменены или уменьшены приказом ректора университета в случае несоблюдения сроков завершения или при снижении качества выполнения порученной работы, при

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

нарушении трудовой и производственной дисциплины по письменному представлению руководителя структурного подразделения с визой руководителя научно-исследовательской части НИИ ЭиКМ / заведующего научно-исследовательской лаборатории НИИ ЭиКМ.

10.10. При отсутствии средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, установленные ранее, стимулирующие выплаты отменяются и (или) уменьшаются приказом ректора университета.

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

11. Ежемесячное премирование работников НИИ ЭиКМ 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 Республики Беларусь.

12. Ежемесячное премирование осуществляется в текущем месяце, одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца (6-го числа) на основании приказа ректора.

13. Ежемесячное премирование работников НИИ ЭиКМ осуществляется при выполнении следующих показателей:

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины;

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;

обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников;

высокое качество, эффективность, оперативность выполнения поручений;

соблюдение сроков представления регулярной и разовой информации и отчетности;

обновление материально-технической базы и обеспечение сохранности материальных ценностей;

отсутствие обоснованных жалоб от работников и граждан;

выполнение требований правил охраны труда и противопожарной безопасности.

14. Для решения вопросов, связанных с премированием работников НИИ ЭиКМ, приказом ректора создается постоянно действующая премиальная комиссия (далее – Комиссия) НИИ ЭиКМ. В состав Комиссии входят сотрудники НИИ ЭиКМ, а также другие лица, привлекаемые ректором к этой работе.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

15. Заседания Комиссии НИИ ЭиКМ проводятся по мере необходимости, не чаще одного раза в месяц.

16. Комиссия устанавливает размеры премий на основании письменных предложений о премировании работников НИИ ЭиКМ по представлению руководителя структурного подразделения или научного руководителя задания с визой ведущего экономиста отдела планирования и организации НИР НИИ ЭиКМ и соответствующей резолюцией ректора университета.

17. Решение Комиссии принимается простым голосованием при условии присутствия не менее двух третей ее состава, и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, участвующих в заседании.

18. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

19. Работник имеет право обжаловать в Комиссии решение о премировании в отношении него, принятое в структурном подразделении.

20. Работники могут быть премированы по различным основаниям и получать премию по каждому из них отдельно.

21. Решение Комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору университета для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета.

22. Выплата премии производится на основании приказа ректора университета.

23. Комиссия ежеквартально рассматривает и анализирует итоги работы структурных подразделений НИИ ЭиКМ. По итогам выполнения работ в квартале (в частных случаях – по итогам выполненных работ в текущем месяце) может быть произведено поощрение по фактически законченным и оплаченным этапам (работам) НИОК(Т)Р в пределах планового фонда заработной платы работников НИИ ЭиКМ за счет бюджетных и внебюджетных средств, и иных источников, не запрещенных законодательством.

При завершении выполнения НИОК(Т)Р поощрение по итогам работ может быть произведено в текущем месяце до даты закрытия задания.

24. Работники, состоящие в штате НИИ ЭиКМ, содержащиеся за счет статьи «Косвенные расходы», премируются независимо от выполнения плановых показателей работы научных подразделений.

25. Работники университета, выполняющие НИОК(Т)Р на общественных началах, активно содействующие в выполнении НИОК(Т)Р, могут быть премированы на основании письменного предложения руководителя научно-исследовательской части / заведующего научно-исследовательской лабораторией

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



за счет превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении НИИ ЭиКМ.

26. Комиссия имеет право в пределах фонда премирования дополнительно премировать работников НИИ ЭиКМ за:

подготовку и участие в конференциях, выставках;  
повышение профессиональной квалификации, подготовку высшей научной квалификации.

27. При наличии средств комиссия имеет право дополнительно премировать работников НИИ ЭиКМ к профессиональному празднику «День белорусской науки».

28. Работники НИИ ЭиКМ могут быть лишены премии.

Частично за:

утрату и порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета, хранения и использования;

предоставление руководству университета (начальнику структурного подразделения) недостоверной информации;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

низкое качество выполняемой работы;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка университета и иных локальных правовых актов университета.

Полностью за:

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте;

несвоевременное выполнение и (или) невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

совершение двух либо более нарушений или упущений в работе в отчетном периоде;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления;

нарушение нормативных правовых актов, Правил внутреннего трудового распорядка университета, иных локальных правовых актов университета;

использование государственного имущества не в служебных целях и др.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

29. Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором выявлено упущение в работе.

30. При вынесении работнику дисциплинарного взыскания за предоставление в вышестоящий орган управления недостоверной информации работник, руководитель структурного подразделения лишаются премии на 100% на срок до 12 месяцев (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

31. Факт нарушения должен быть подтвержден одним из документов:  
приказом о наложении дисциплинарного взыскания;  
актом о нарушении;  
объяснительной запиской работника, докладной запиской руководителя структурного подразделения.

32. Уменьшение размера или лишение премии оформляется приказом ректора университета с обязательным указанием причин.

33. Премия не начисляется за периоды:  
временной нетрудоспособности;  
трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования; повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки, командировки;  
другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

34. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

35. При увольнении работника по инициативе администрации за совершение противоправного, виновного действия премия не выплачивается. Работникам, уволенным по другим основаниям, премия выплачивается за фактически отработанное время.

36. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

37. Работники, состоящие в штате НИИ ЭиКМ, содержащиеся за счет статьи «Косвенные расходы», могут премироваться за счет денежных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно на основании решения ректора университета по письменному предложению директора НИИ ЭиКМ.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

38. Премии, выплачиваемые работникам НИИ ЭиКМ и университета с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются. Размер премии научных руководителей заданий, ответственных исполнителей, руководителей структурных подразделений и работников определяется на заседании трудового коллектива, согласовывается с директором НИИ ЭиКМ и рассматривается на заседании комиссии.

39. Руководитель научно-исследовательской части, заведующий научно-исследовательской лабораторией, руководители структурных подразделений научно-исследовательской части дополнительно могут премироваться из внебюджетных средств за счет превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении НИИ ЭиКМ.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО  
ИНСТИТУТА ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ И КЛИНИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления компенсирующих выплат (далее – Положение) определяет размеры и порядок осуществления компенсирующих выплат работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – НИИ ЭиКМ).

2. Компенсирующими выплатами для целей настоящего положения признаются денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленных характером работы (далее – доплаты).

3. Доплаты работникам устанавливаются (изменяются, отменяются) на основании приказа ректора университета в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

В приказе указываются: фамилия, имя, отчество, должность работника, которому устанавливается доплата, вид доплаты, ее размер и основание для ее установления.

4. Одному работнику доплаты могут устанавливаться по нескольким основаниям при их наличии.

5. Доплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных научных организаций.

6. Доплаты начисляются работникам, содержащимся за счет средств республиканского бюджета, из средств республиканского бюджета, а работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств, – за счет внебюджетных средств НИИ ЭиКМ.

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик



## ГЛАВА 2

### ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ

7. Работникам НИИ ЭиКМ устанавливаются следующие виды доплат:  
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;  
за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;  
за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

8. Размер и порядок установления доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1. Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных научных организаций, в зависимости от класса и степени вредности этих условий, установленных при аттестации.

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующий классу, в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных научных организаций
Класс 3 (вредные условия труда):	
класс 3.1 (1-я степень вредности)	0,03%
класс 3.2 (2-я степень вредности)	0,04%

8.2. При суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени с вредными и (или) опасными условиями труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы на этот период.

8.3. Работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на доплату за работу с вредными и (или) опасными условиям труда в дни, отработанные ими во вредных и (или)

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

опасных условиях полный рабочий день, продолжительностью, установленной законодательством Республики Беларусь для данной профессии (должности).

8.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

9. Размер и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

9.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом ректора университета на основании докладной записки научного руководителя заданий, ответственных исполнителей, руководителей структурных подразделений, с указанием размера доплаты.

9.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности (профессии) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией.

9.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

10. Размер и порядок установления доплаты за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

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

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ  
ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ  
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА  
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ И КЛИНИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНЫ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

1. Положение об оказании материальной помощи работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций» и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2. В соответствии с настоящим Положением оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) производится работникам Научно-исследовательского института экспериментальной и клинической медицины учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – НИИ ЭиКМ), содержащимся как за счет средств республиканского бюджета, так и внебюджетных средств.

3. Источником средств, направляемых на оказание материальной помощи, являются:

бюджетные ассигнования;

внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ).

4. Материальная помощь оказывается, как правило, низкооплачиваемым категориям работников НИИ ЭиКМ, на оздоровление и по иным основаниям, указанным в пунктах 7, 8 настоящего Положения.

5. Материальная помощь по основаниям, указанным в пунктах 7, 8 настоящего Положения, не выплачивается работникам НИИ ЭиКМ работающим по совместительству (статья 349 Трудового кодекса Республики Беларусь).

6. Основанием для получения материальной помощи в соответствии с пунктами 7, 8 настоящего Положения является заявление (докладная записка) работника на имя ректора университета с ходатайством руководителя структурного подразделения НИИ ЭиКМ и с приложением подтверждающих документов.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

7. Материальная помощь оказывается работникам НИИ ЭиКМ в следующих случаях:

7.1. впервые вступившим в брак – в размере до 35% от минимальной заработной платы;

7.2. рождение ребенка:

первого ребенка – до 45% от минимальной заработной платы;

второго ребенка – до 65% от минимальной заработной платы;

третьего и последующих детей – до 85% от минимальной заработной платы;

двойни и более детей – до 110% от минимальной заработной платы;

7.3. по достижении пенсионного возраста и выходом на заслуженный отдых и проработавшим в университете 10 лет и более – в размере 100% оклада по занимаемой должности, менее 10 лет – в размере 50% оклада, при наличии средств;

7.4. при тяжелом материальном положении (доход на одного члена семьи менее бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения) один раз в год – в размере до 45% от минимальной заработной платы;

7.5. пострадавшим в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев (пожар, наводнение, аварии и т.п.) – в размере до 85% от минимальной заработной платы;

7.6. в случае смерти близких родственников работника (родители, муж, жена, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) – в размере до 75% от минимальной заработной платы;

7.7. при болезни работника продолжительностью более 30 календарных дней (при предоставлении подтверждающих документов) – в размере до 85% от минимальной заработной платы;

7.8. работникам НИИ ЭиКМ, являющимся инвалидами в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и имеющих льготы по статьям 18, 19, 20 Закона Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий», – в размере до 30% от минимальной заработной платы один раз в год;

7.9. ко Дню памяти воинов-интернационалистов работникам НИИ ЭиКМ, являющимся воинами-интернационалистами, – в размере 45% от минимальной заработной платы один раз в год.

8. Единовременная материальная помощь работникам НИИ ЭиКМ в связи с личными юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет) оказывается по письменному представлению руководителя структурного подразделения в

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



размере 100% оклада при стаже работы в университете 10 и более лет или 50% оклада – при стаже работы в университете менее 10 лет.

9. Материальная помощь на оздоровление осуществляется работникам НИИ ЭиКМ по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства, один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), из расчета до 0,4 годовой суммы оклада работника: основным работникам НИИ ЭиКМ – до 0,4 годовой суммы оклада, сотрудникам НИИ ЭиКМ, работающим на условиях совместительства, – до 0,1 годовой суммы оклада работника (если иной размер не установлен законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, постановлениями Национальной академии наук Беларуси).

10. Материальная помощь на оздоровление работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств, осуществляется так же, как и работникам, содержащимся за счет бюджетных средств.

11. При разделении трудового отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается к одной из частей по заявлению работника.

12. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации университета и профсоюзного комитета работников университета.

13. Размер оклада работника, из которого исчисляется материальная помощь на оздоровление, определяется на первый день трудового отпуска.

14. В случае изменения оклада, произошедшего после первого дня трудового отпуска, перерасчет материальной помощи на оздоровление не производится.

15. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им отпуска в текущем календарном году, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев, начиная с месяца приема на работу.

Количество месяцев при расчете материальной помощи на оздоровление пропорционально количеству отработанных месяцев производится следующим образом: количество дней, отработанных работником в месяце, в котором работник состоял в списочном составе, составляющее 15 и более календарных дней – округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней – исключается из подсчета.

16. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев, начиная с месяца выхода

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 15 Положения), включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

17. В случае, если работник переведен с одной должности на другую, и материальная помощь на оздоровление в текущем календарном году не выплачивалась, материальная помощь на оздоровление выплачивается исходя из размера оклада по новой должности.

18. При увольнении работника, а также в случае предоставления трудового отпуска с последующим увольнением работнику, не реализовавшему свое право на получение материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев в текущем календарном году, включая месяц увольнения (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 15 Положения). В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

19. В случае, если в текущем календарном году работнику не предоставлялся трудовой отпуск и не осуществлялась материальная помощь на оздоровление, то ему материальная помощь на оздоровление выплачивается в установленном настоящим Положением размере в конце текущего календарного года. Размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника. Письменное заявление в этом случае подается не позднее 15 декабря.

20. Материальная помощь на оздоровление выплачивается на основании письменного заявления работника.

21. Материальная помощь на оздоровление выплачивается без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

22. Средства, не использованные на оказание материальной помощи в течение календарного года, могут быть выплачены в полном объеме в качестве материальной поддержки сотрудников НИИ ЭиКМ после 20 декабря текущего года.

23. Вопросы оказания материальной помощи работникам НИИ ЭиКМ, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ  
РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «СТУДЕНЧЕСКАЯ  
СТОЛОВАЯ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО  
УНИВЕРСИТЕТА»**

**ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат и дополнительных гарантий (далее – Положение столовой) определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат (надбавок, премий) и **дополнительных гарантий** работникам структурного подразделения «Студенческая столовая Белорусского государственного медицинского университета» (далее — столовая).

2. Положение столовой разработано с целью дополнительного материального поощрения работников столовой в результате труда, повышении заинтересованности в более добросовестном выполнении должностных обязанностей, в достижении определенных количественных и качественных показателей работы, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности столовой.

3. Работникам столовой устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. надбавки:

- за стаж работы в бюджетных организациях;
- молодым специалистам;
- за особенности профессиональной деятельности;
- за сложность и напряженность работы;

3.2. премии.

4. Источниками стимулирующих выплат работникам столовой являются средства столовой, полученные от текущей деятельности при реализации товаров и продукции собственного производства, а также средства от приносящей доходы деятельности в части превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении университета.

5. Для решения вопросов, связанных с установлением стимулирующих выплат работникам столовой, приказом ректора создается Комиссия структурного подразделения «Студенческая столовая Белорусского

Коллективный договор

Ректор университета

\_\_\_\_\_  
С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
Н.А.Кибик

государственного медицинского университета» по вопросам оплаты труда (далее – Комиссия столовой по вопросам оплаты труда).

Заседания Комиссии столовой по вопросам оплаты труда проводятся не реже одного раза в месяц.

6. В состав Комиссии столовой по вопросам оплаты труда входят директор столовой, заместитель директора столовой, администратор, ведущий бухгалтер, заведующие производствами, заведующий складом. Председателем Комиссии столовой по вопросам оплаты труда является директор столовой, заместителем председателя – заместитель директора столовой, секретарем – ведущий бухгалтер. В случае отсутствия председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

7. Организационное обеспечение деятельности Комиссии столовой по вопросам оплаты труда, делопроизводство и подготовку заседаний осуществляет ее секретарь. При отсутствии секретаря Комиссии столовой по вопросам оплаты труда его обязанности исполняет, по решению председателя, один из ее членов.

8. Решение комиссии принимается простым голосованием при условии присутствия не менее двух третей ее состава, и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, присутствующих на заседании.

9. Результат работы Комиссии столовой по вопросам оплаты труда оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

10. Решение Комиссии столовой по вопросам оплаты труда носит рекомендательный характер. На основании протокола Комиссии столовой по вопросам оплаты труда директор столовой (в его отсутствие – заместитель директора столовой) готовит докладную записку на установление стимулирующих выплат на согласование проректору по административно-хозяйственной работе, которая затем передается ректору университета для принятия окончательного решения и издания приказа ректора университета.

Докладные записки оформляются в соответствии с Приложениями 2, 3 к Положению о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат.

11. При отсутствии средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, установленные ранее, стимулирующие выплаты могут быть отменены и (или) уменьшены приказом ректора университета.

12. Комиссия столовой по вопросам оплаты труда в своей работе руководствуется Положением столовой и данным Коллективным договором.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



## ГЛАВА 2 РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

13. Размер и порядок установления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях.

13.1. Работникам столовой устанавливается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

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

13.2. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

14. Размер и порядок установления надбавки молодым специалистам.

14.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в столовую университета, – в размере 20% оклада.

14.2. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно по основному месту работы, пропорционально отработанному времени, в течение срока, установленного законодательством.

14.3. Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

15. Порядок и условия установления надбавки за особенности профессиональной деятельности.

15.1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается работникам столовой в зависимости от разряда работы:

- 1-й разряд работы – 90% базовой ставки;
- 2-й разряд работы – 80% базовой ставки;
- 3-й разряд работы – 75% базовой ставки;
- 4-й разряд работы – 70% базовой ставки;
- 5-й разряд работы – 65% базовой ставки;
- 6-й разряд работы – 60% базовой ставки.

15.2. Служащим, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, – в размере 50% оклада.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

16. Размер, порядок, условия и критерии установления надбавки за сложность и напряженность работы.

16.1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам столовой в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности столовой. При определении размера надбавки за сложность и напряженность работы конкретному работнику учитывается выполнение заданий повышенной сложности, выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, объем и разновидность выполняемой работы.

16.2. Размер плановых средств, направляемых на выплату надбавки за сложность и напряженность работы определяется Министерством здравоохранения Республики Беларусь ежегодно на 1 января очередного финансового года в процентном выражении от плановых средств, предусмотренных на выплату окладов работникам университета.

17. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается в размере до 350% от оклада работника столовой.

17.1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается по следующим основаниям:

за выполнение срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за выполнение особо важных работ, требующих высокой квалификации и уровня подготовки работника;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

за выполнение функций материально-ответственного лица;

за качественное выполнение работ, связанных с организацией и контролем за осуществлением деятельности по курируемым вопросам;

за работу в режиме многозадачности и многофункциональности;

по иным показателям по решению ректора университета.

17.2. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам столовой по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, на месяц, квартал, полугодие или год и выплачивается пропорционально занимаемой штатной единице и фактически отработанному времени.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

17.3. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть уменьшена или отменена полностью при прекращении выполнения работником функций и показателей, которые являются основанием для установления данной надбавки, снижении качества выполняемых работ либо при уменьшении выделенного финансирования.

### ГЛАВА 3 РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СТОЛОВОЙ

18. Премия представляет собой дополнительную выплату стимулирующего характера, выплачиваемую работникам столовой в целях поощрения за ответственное отношение к выполняемой работе, дополнительные результаты труда, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д. В столовой предусмотрено текущее премирование и дополнительное (разовое/единовременное) премирование.

19. Порядок, размер и условия текущего премирования работников столовой.

19.1. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам столовой, являются средства столовой от приносящей деятельности.

19.2. Начисление текущей премии осуществляется в размере 20% ежемесячно не позднее 6-го числа месяца, следующего за отчетным, на основании приказа ректора университета при отсутствии у работника оснований для лишения (уменьшения) размера премии. Премия выплачивается в дни выплаты заработной платы пропорционально фактически отработанному времени в порядке, установленном законодательством.

Право на получение текущей премии имеют все работники столовой за качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей как по основной должности (профессии), так и по должности (профессии), занимаемой на условиях совместительства.

19.3. Размер текущей премии может быть уменьшен за:  
неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных (профессиональных) обязанностей, приказов, инструкций, положений вышестоящих органов государственного управления, приказов и (или) распоряжений ректора и других локальных правовых актов университета, а также распоряжений проректоров по курируемым вопросам и непосредственного руководителя;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

предоставление ректору, проректорам по курируемым вопросам, руководителям структурных подразделений университета недостоверной информации;

низкое качество выполняемой работы;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка университета и иных локальных правовых актов университета.

19.4. Текущая премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки, стажировки и командировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

19.5. Работники столовой могут быть полностью лишены текущей премии за:

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте;

несвоевременное выполнение и (или) невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

совершение двух либо более нарушений или упущений в работе в отчетном периоде;

нарушение требований по охране труда, правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов;

нарушение нормативных правовых актов, Правил внутреннего трудового распорядка университета, иных локальных правовых актов университета;

использование государственного имущества не в служебных целях и др.

19.6. Уменьшение (лишение) текущей премии производится на основании приказа ректора. Основанием для издания приказа является решение Комиссии столовой по вопросам оплаты труда, на которой рассматривается каждый конкретный случай допущенного работником столовой нарушения (упущения) и указывается размер уменьшения премии. Факт нарушения должен быть подтвержден одним из документов:

приказом о наложении дисциплинарного взыскания;

докладной запиской заведующего производством, заведующего складом, ведущего бухгалтера, администратора;

решение трудового коллектива столовой.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



19.7. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде замечания работнику столовой уменьшается размер премии на 50% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

19.8. При вынесении работнику столовой дисциплинарного взыскания в виде выговора работник столовой лишается премии на 100% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

19.9. При вынесении работнику столовой дисциплинарного взыскания в виде увольнения работник столовой лишается премии на 100% за тот месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

19.10. При вынесении работнику дисциплинарного взыскания за предоставление в вышестоящий орган управления недостоверной информации, работник и руководитель структурного подразделения лишаются премии на 100% на срок до 12 месяцев (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.11. Начисленные и выплаченные премии в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежат.

19.12. Работникам, проработавшим неполный месяц, при увольнении премия начисляется за фактически отработанное время, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя по дискредитирующим обстоятельствам.

20. Порядок, размер и условия дополнительного премирования работников университета.

20.1. Дополнительное премирование работникам столовой выплачивается:

за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

за счет средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении столовой.

20.2. Размер дополнительной премии устанавливается в процентах от оклада работника, в абсолютной величине либо в базовых величинах, максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в установленном объеме независимо от фактически отработанного времени за отчетный период.

20.3. Дополнительное премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год:

при награждении грамотами, благодарностями;

за высокое качество, эффективность выполняемых работ и увеличение объемов продаж, в результате чего получена прибыль от текущей деятельности;

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

за организацию питания и обеспечение высокой культуры обслуживания участникам значимых для университета республиканских и международных конференций, съездов, выставок и др.;

за организацию информационно-воспитательной работы;

за передачу опыта и знаний, а также оказание практической помощи молодым специалистам и ученикам в освоении ими поварского (кондитерского) дела;

за систематическую разработку, внедрение и выпуск разнообразного ассортимента кулинарных, хлебо-булочных и (или) кондитерских изделий собственного производства;

за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности;

за внедрение в практику новых прогрессивных форм организации труда, за механизацию участков работы;

за активное участие в мероприятиях по повышению делового и общественного имиджа университета;

за выполнение неотложных работ в сверхурочное время, праздничные и выходные дни по заданию администрации и в связи с производственной необходимостью (обслуживанием банкетов);

за активное участие в мероприятиях по охране труда, пожарной безопасности, обеспечении охраны общественного порядка и профилактике правонарушений, мероприятиях ГСЧС и ГО;

за участие в культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях;

за успешную работу в общественных организациях, выполнение общественных поручений;

за сбор, сдачу лома и отходов черных, цветных и драгоценных металлов, прочего вторичного сырья и др.;

за сложность и напряженность работы (при отсутствии фонда на выплату надбавок за сложность и напряженность работы);

за участие в иных значимых мероприятиях.

20.4. Конкретный размер дополнительной премии каждому работнику определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы столовой. При оценке вклада работника в результаты деятельности столовой учитывается успешное выполнение им своих должностных (профессиональных) обязанностей, соблюдение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проявление инициативы и другие действия, направленные на улучшение результатов работы на вверенном участке работы, а также действия, способствующие развитию столовой и получению прибыли.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

20.5. Работники столовой по основному месту работы единовременно премируются к профессиональному празднику «День медицинских работников» при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

20.6. Рассмотрение вопросов дополнительного премирования работников столовой осуществляется Комиссией столовой по вопросам оплаты труда.

20.7. При выплате дополнительного премирования за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, докладная записка предоставляется на рассмотрение Комиссии по вопросам оплаты труда до 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

20.8. Работник, проработавший полный месяц, но уволившийся до момента выплаты премии, имеет право на получение премии с учетом трудового вклада, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя.

#### ГЛАВА 4 ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ СТОЛОВОЙ

21. Работникам столовой, кроме дополнительных гарантий, указанных в Коллективном договоре, устанавливается дотация на питание (обед) в размере 5% базовой величины в день на человека. Стоимость обеда определяется по ценам приобретения (себестоимости) без учета торговой надбавки и наценки общественного питания, применяемых в столовой.

Коллективный договор

Ректор университета

С.И. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кирик

**СОГЛАШЕНИЕ**  
между учреждением образования  
«Белорусский государственный медицинский университет»  
и первичной профсоюзной организацией студентов  
учреждения образования  
«Белорусский государственный медицинский университет»  
на 2024–2027 годы

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»

А.А. Анисимов





## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Учреждение образования «Белорусский государственный медицинский университет» (далее – университет) в лице ректора университета Рубниковича Сергея Петровича (далее – Администрация) и первичная профсоюзная организация студентов учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» в лице председателя Анисимова Андрея Андреевича (далее – профсоюзный комитет), представляющего коллектив студентов, докторантов, аспирантов, магистрантов (далее – обучающиеся) и клинических ординаторов университета и института повышения квалификации (далее – институт), заключили настоящее Соглашение, направленное на создание благоприятных условий обучения, регулирование образовательного процесса, защиту социально-экономических прав и интересов обучающихся и клинических ординаторов, охрану их здоровья с целью повышения эффективности деятельности университета.

2. Настоящее Соглашение является приложением к Коллективному договору между учреждением образования «Белорусский государственный медицинский университет» и первичной профсоюзной организацией работников учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» на 2024–2027 годы.

3. Администрация признает профсоюзный комитет полномочным представителем обучающихся и клинических ординаторов в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим их интересы.

4. Администрация и профсоюзный комитет, именуемые в дальнейшем Сторонами, признают, что настоящее Соглашение на весь период его действия имеет обязательную силу для всех членов профсоюза. Действие настоящего Соглашения не распространяется на обучающихся медицинского факультета иностранных учащихся, курсантов и слушателей военно-медицинского института, слушателей факультета профориентации и довузовской подготовки, иностранных клинических ординаторов и слушателей факультета повышения квалификации и переподготовки кадров.

5. Соглашение заключается на основании действующего законодательства, локальных правовых актов университета и устанавливает взаимные обязательства Сторон по регулированию взаимоотношений сторон, защите социально-экономических прав и законных интересов обучающихся и клинических ординаторов, охране их здоровья.

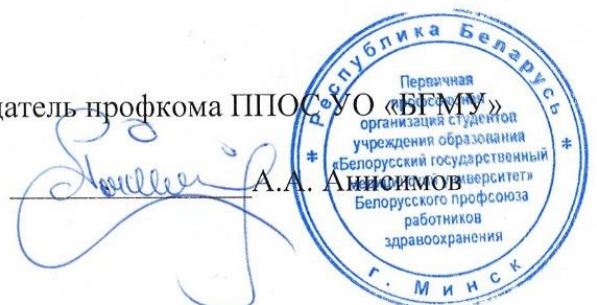
Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»



А.А. Анисимов

6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует три года.

7. Администрация и профсоюзный комитет обязуются в течение месяца с момента принятия Соглашения тиражировать необходимое количество экземпляров и довести до сведения обучающихся, клинических ординаторов и работников всех заинтересованных структурных подразделений и служб университета.

8. Работники университета и члены профсоюзного комитета обязуются обеспечивать постоянный контроль за выполнением всех условий Договора и Соглашения.

9. При заключении и исполнении Соглашения Стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность и добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых реальных обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование Сторон переговоров об изменении ситуации.

10. Стороны обязуются принимать необходимые меры по разрешению конфликтных ситуаций на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных споров создается согласительная комиссия по три человека от каждой из сторон.

11. Права и обязанности обучающихся и клинических ординаторов регламентируются нормативными правовыми актами Республики Беларусь, локальными правовыми актами университета, а также приказами и (или) распоряжениями ректора университета (в письменной и (или) устной форме).

## ГЛАВА 2 УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ВОПРОСЫ

12. Администрация обязуется:

12.1. обеспечить безопасные условия организации образовательного процесса. Осуществлять меры, направленные на предотвращение рисков и угроз здоровью участников образовательного процесса;

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОС УО «БГМУ»



А.А. Анисимов

12.2. планировать объем учебной нагрузки в учебном году в соответствии с действующими нормативными правовыми документами Министерства образования Республики Беларусь;

12.3. обеспечивать безопасные условия эксплуатации учебного оборудования, соблюдение правил хранения опасных реактивов на кафедрах и в подразделениях университета, соблюдение правил допуска к опасным реактивам на кафедрах и в подразделениях университета с целью предотвращения травматизма;

12.4. обеспечивать санитарно-гигиеническое состояние (освещение, температура и т.д.) учебных корпусов, аудиторий, жилых комнат в общежитиях в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами;

12.5. обеспечивать необходимые условия для приобретения профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с квалификационной характеристикой врача (провизора);

12.6. в случае обоснованных замечаний обучающихся и клинических ординаторов по организации образовательного процесса и качества преподавания принимать меры по их исправлению в установленном порядке;

12.7. своевременно информировать обучающихся и клинических ординаторов о расписании учебных занятий и изменениях в нем;

12.8. обеспечивать свободный доступ для обучающихся и клинических ординаторов к учебным и методическим материалам по специальности, ресурсам библиотеки, возможность доступа в Интернет через серверы университета;

12.9. включать представителей профсоюзного комитета в состав ректората, Совета университета и Советов факультетов, комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению обучающихся и клинических ординаторов, а также и в другие комиссии, деятельность которых затрагивает интересы обучающихся и клинических ординаторов.

13. Профсоюзный комитет обязуется:

13.1. проводить в соответствии со своими полномочиями организационную и разъяснительную работу среди членов профсоюзного комитета по обеспечению непрерывности выполнения учебного плана и минимизации пропусков занятий;

13.2. ознакомить членов профсоюзной организации с Уставом университета, приказами ректора и иными документами, регламентирующими академическую дисциплину;

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОС УО «БГМУ»

А.А. Анисимов



13.3. проводить консультирование обучающихся и клинических ординаторов по всем вопросам учебно-воспитательных отношений силами профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов;

13.4. участвовать в работе руководящих органов университета и факультетов, для чего делегировать своих представителей в составы Совета университета и Советов факультетов, ректората, комиссий, деятельность которых затрагивает интересы обучающихся. Представители профсоюзного комитета пользуются правом голоса в советах и комиссиях и выступают в них от имени обучающихся;

13.5. осуществлять работу по информированию обучающихся и клинических ординаторов о правовых нормах, регламентирующих вопросы учебы и быта через проведение встреч, организацию личного приема, размещения информации на страничке профсоюзного комитета на сайте университета и в других формах;

13.6. принимать участие в разработке и инициировать разработку локальных правовых актов университета, касающихся вопросов образовательного процесса, внутривузовской жизни, академической дисциплины, охраны здоровья и т.д.;

13.7. изучать запросы, нужды членов профсоюзной организации, связанные с образовательным процессом, их материальным обеспечением, и вносить предложения по их разрешению в Администрацию;

13.8. вносить предложения, направленные на урегулирование образовательных, социально-экономических и других проблем членов профсоюзной организации в администрацию университета и вышестоящие профсоюзные органы.

### ГЛАВА 3 АКАДЕМИЧЕСКАЯ ДИСЦИПЛИНА

14. Соблюдение академической дисциплины обязательно для всех обучающихся и клинических ординаторов университета и института.

15. Обучающиеся и клинические ординаторы обязаны:

15.1. добросовестно и ответственно относиться к освоению содержания образовательных программ, программ воспитания;

15.2. овладеть теоретическими и практическими знаниями и умениями, современными методами исследований по всем предметам избранной специальности, социально-гуманитарным дисциплинам;

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»



А.А. Анисимов



- 15.3. повышать свой культурный уровень;
- 15.4. приобретать навыки организаторской работы;
- 15.5. посещать учебные занятия и лекции, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренные учебным планом и программами обучения в университете;
- 15.6. соблюдать нормы медицинской этики и деонтологии, хранить врачебную тайну;
- 15.7. активно участвовать в общественно-полезном труде;
- 15.8. выполнять требования законодательства, учредительных документов и иных локальных правовых актов университета;
- 15.9. не допускать нарушений общественного порядка, заботиться о своем здоровье, стремиться к нравственному самосовершенствованию;
- 15.10. выполнять работы по самообслуживанию в учебном процессе, в общежитии, на территории университета, на клинических базах;
- 15.11. нести ответственность за причинение материального ущерба университету в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;
- 15.12. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- 15.13. при неявке на занятия по уважительным причинам студент обязан не позднее чем на следующий день поставить об этом в известность декана факультета (докторант, аспирант, магистрант, клинический ординатор – заведующего кафедрой) и в первый день явки в университет представить данные о причине пропуска занятий. В случае болезни представить справку установленного образца соответствующего учреждения здравоохранения;
- 15.14. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;
- 15.15. соблюдать традиции университета и не допускать действий, дискредитирующих имидж и деловую репутацию университета, в том числе не распространять в любом виде (СМИ, телеграм-каналы и др.) недостоверную информацию о деятельности университета;
- 15.16. приветствовать стоя преподавателей, руководство университета и факультетов при входе их в аудиторию;
- 15.17. бережно и аккуратно относиться к имуществу университета (инвентарю, учебным пособиям, книгам, приборам и т.д.). Запрещается без разрешения Администрации университета выносить предметы и различное оборудование из лабораторий, учебных и других помещений;

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»

А.А. Анисимов



15.18. быть дисциплинированными и опрятными как в учебных корпусах университета, на базах проведения учебных занятий, общежитиях и на территории университета, так и на улице и в других общественных местах. Внешний вид обучающегося и клинического ординатора должен соответствовать статусу медицинского образовательного учреждения;

15.19. обеспечивать надлежащую чистоту и порядок во всех учебных корпусах, на базах проведения учебных занятий, общежитиях и на территории университета на началах самообслуживания и в соответствии с установленным в университете распорядком.

16. В университете осуществляется пропускной режим в учебные корпуса и общежития с использованием системы контроля и управления доступом (СКУД), который является обязательным для исполнения обучающимися и клиническими ординаторами.

17. В университете организовано видеонаблюдение в целях обеспечения режима безопасности, объективного документирования хода событий, документальной фиксации возможных противоправных действий, которые могут нанести вред имуществу и репутации университета.

18. Проведение массовых мероприятий в университете (в учебных корпусах, общежитиях, на территории университета) осуществляется в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами, с соблюдением норм безопасности после согласования с ректором университета, проректорами по направлению деятельности.

Пользование флагами, эмблемами, символами, плакатами, транспарантами в учебных корпусах, на базах проведения учебных занятий, общежитиях и на территории университета осуществляется исключительно в порядке, установленном законодательством и локальными правовыми актами университета.

19. Академическая дисциплина:

19.1. в университете устанавливаются следующие виды учебных занятий: лекция, лабораторное занятие, практическое занятие, семинарское занятие и др.;

19.2. каждый преподаватель должен на первом занятии довести до сведения обучающихся учебную программу учебной дисциплины, содержание и форму итоговой и текущей аттестации, список обязательной и дополнительной учебной литературы;

19.3. учебные занятия проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами и программами, утвержденными в установленном порядке.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»

А.А. Анисимов



Сокращение продолжительности каникул, установленных учебными планами, не допускается;

19.4. расписание учебных занятий составляется на семестр, не позднее чем за 10 дней до начала каждого семестра;

19.5. устанавливается академический час продолжительностью 45 минут;

19.6. вход обучающихся в аудиторию после звонка запрещается до перерыва. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должна быть обеспечена тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Запрещается прерывать учебные занятия, входить в аудиторию и выходить из нее во время их проведения;

19.7. для проведения практических занятий в аудиториях, лабораториях, в учреждениях здравоохранения, являющихся учебными базами университета, каждый курс делится на группы. Состав учебных групп устанавливается приказом ректора университета;

19.8. в каждой группе деканом факультета назначается староста из числа наиболее успевающих и дисциплинированных студентов;

19.9. староста группы подчиняется непосредственно декану факультета, доводит до сведения своей группы все его распоряжения и указания, которые обязательны для всех обучающихся группы;

19.10. на кафедрах ведутся электронный журнал учета академической успеваемости студентов (курсантов, слушателей), журнал отработок учебных занятий, повторной сдачи экзаменов, зачетов в соответствии с Номенклатурой дел кафедры университета, утвержденной в установленном порядке.

20. Администрация обязуется:

20.1. за хорошую успеваемость, активное участие в научно-исследовательской работе и общественной жизни университета устанавливать следующие поощрения:

20.1.1. благодарность;

20.1.2. награждение ценным подарком;

20.1.3. денежное вознаграждение.

Поощрения объявляются приказом ректора и доводятся в установленном порядке до сведения обучающегося. Выписка из приказа о поощрении хранится в личном деле обучающегося;

20.2. обеспечить обучающихся стипендией и другими денежными выплатами;

20.3. обеспечить обучающихся и клинических ординаторов местом для проживания в общежитиях университета (при необходимости);

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОС УО «БГМУ»



А.А. Анисимов



20.4. предоставлять обучающимся и клиническим ординаторам отпуска, каникулы в соответствии с законодательством;

20.5. обеспечить обучающихся и клинических ординаторов бесплатным пользованием библиотекой, учебной, производственной, научной и культурно-спортивной базой университета;

20.6. поощрять обучающихся и клинических ординаторов за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности, а также в образовательных мероприятиях;

20.7. оказывать содействие в участии обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, фестивалях, конференциях, симпозиумах, конгрессах, семинарах и других образовательных мероприятиях, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности;

20.8. за нарушение академической дисциплины, актов законодательства, локальных правовых актов университета в учебных корпусах университета, на клинических базах, общежитиях и территории университета к обучающимся и клиническим ординаторам может быть применена одна из следующих мер дисциплинарного взыскания:

20.8.1. замечание;

20.8.2. выговор;

20.8.3. отчисление.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом ректора и доводится в установленном порядке до сведения обучающегося или клинического ординатора, а также до председателя профсоюзного комитета. Выписка из приказа о применении дисциплинарного взыскания хранится в личном деле обучающегося и клинического ординатора;

20.9. своевременно доводить до сведения обучающихся и клинических ординаторов законодательство Республики Беларусь и локальные правовые акты университета, которые регулируют вопросы учебной, общественно-полезной и научно-исследовательской деятельности. Доведение информации до обучающихся и клинических ординаторов осуществляется путем размещения информации на официальном сайте университета, в личном кабинете обучающегося и другими формами по усмотрению Администрации;

20.10. обеспечить беременным с 20-й недели беременности и кормящим женщинам свободное посещение лекций и предоставление (по возможности)

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОС УО «БГМУ»

А.А. Анисимов





перерывов в практических занятиях, ограничить их допуск на занятиях к опасным реактивам и другим источникам повышенной опасности;

20.11. освободить обучающихся от занятий на основании личного письменного заявления, поданного накануне на имя декана факультета без отработки пропущенных занятий, в связи с нижеперечисленными личными обстоятельствами:

20.11.1. вступление в брак самого обучающегося – 2 дня, родных братьев и сестер – 1 день;

20.11.2. смерть члена семьи или близкого родственника – 2 дня;

20.11.3. воспитывающему двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет – 1 день в месяц;

20.11.4. по иным уважительным причинам.

#### ГЛАВА 4 МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

21. Администрация обязуется:

21.1. выплату стипендий производить с 14-го по 16-й день каждого месяца, а в случае совпадения этих дней с выходными днями – в дни, предшествующие выходным;

21.2. оказывать материальную помощь в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами университета;

21.3. рассматривать вопросы о компенсации за проезд домой студентам в соответствии с действующим законодательством и локальными правовыми актами университета;

21.4. решать все вопросы использования стипендиального фонда, оказания материальной помощи и поощрения обучающихся по согласованию с профсоюзным комитетом;

21.5. рассматривать вопросы о предоставлении скидок со сформированной стоимости обучения и перевод с платного обучения на обучение за счет средств республиканского бюджета студентов, обучающихся на платной основе, с участием профсоюзного комитета.

22. Из внебюджетных средств из суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета (при наличии), могут премироваться обучающиеся в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами университета.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»



А.А. Анисимов

23. Профсоюзный комитет обязуется:

23.1. содействовать оказанию необходимой материальной помощи студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из неполных, многодетных и малообеспеченных семей, имеющих инвалидность; оказывать материальную помощь в случаях, предусмотренных в Положении о фонде помощи членам первичной профсоюзной организации студентов учреждения образования «Белорусский государственный медицинский университет» за счет средств профсоюзного бюджета. Размер оказания материальной помощи устанавливается на заседании профсоюзного комитета;

23.2. ходатайствовать перед Республиканским комитетом Белорусского профсоюза работников здравоохранения об установлении за счет средств профбюджета поощрительных выплат обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзного комитета;

23.3. приобретать новогодние наборы конфет для детей в возрасте до 18 лет членов профсоюзной организации;

23.4. обеспечивать выпускников университета информационно-методическими материалами по защите их трудовых прав и гарантий.

## ГЛАВА 5 ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

24. Администрация обязуется:

24.1. осуществлять предоставление жилой площади обучающимся и клиническим ординаторам в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами университета;

24.2. проводить заселение в общежития университета с учетом мнения профсоюзного комитета на основании заявлений обучающихся и клинических ординаторов;

24.3. предоставить места в общежитиях для иногородних обучающихся и клинических ординаторов, в том числе заселению на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций, независимо от их подчиненности, по согласованию с ними;

24.4. обеспечивать возмещение расходов по найму жилья в случае необеспечения местом для проживания в общежитии иногородних студентов, получающих образование в дневной форме получения образования за счет

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»



А.А. Анисимов

средств республиканского бюджета в соответствии с действующим законодательством и локальными правовыми актами университета;

24.5. предоставлять льготы при заселении студентов из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из неполных, многодетных и малообеспеченных семей, имеющих инвалидность; выселение из общежитий, отказ в предоставлении места в общежитии в следующем учебном году проводить на основании решения рабочей группы с обязательным участием представителей профсоюзного комитета;

24.6. взимать плату за проживание в общежитии в размере, установленном законодательством и ведомственными указаниями, предоставлять льготы по оплате за общежитие студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из неполных, многодетных и малообеспеченных семей, имеющих инвалидность;

24.7. обеспечить ремонт жилых комнат в общежитиях при чрезвычайных ситуациях (пожар, затопление и т.д.), произошедших не по вине обучающихся и клинических ординаторов. Необходимость ремонта и его объем устанавливается комиссией, создаваемой Администрацией, с участием студенческого совета общежития;

24.8. учитывать мнение профсоюзного комитета о необходимости проведения ремонта помещений, используемых для питания, проживания, обучения и отдыха.

25. Профсоюзный комитет обязуется:

25.1. оказывать помощь студенческим советам общежитий в их работе по улучшению жилищно-бытовых условий проживания обучающихся;

25.2. оказывать помощь студенческим советам общежитий в проведении спортивных и культурно-досуговых мероприятий для членов профсоюза;

25.3. ходатайствовать перед Администрацией университета о необходимости обновления материального оснащения общежитий, устранения выявленных неисправностей в ходе плановых проверок и обращении членов профсоюза.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»



А.А. Анисимов

## ГЛАВА 6 ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ

26. Администрация обязуется:

- 26.1. способствовать организации досуга в свободное от учебы время в учебных корпусах и общежитиях университета;
- 26.2. приобретать спортивный инвентарь и оборудование, необходимое для организации досуга;
- 26.3. выделять финансовые средства на развитие культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- 26.4. предоставлять в бесплатное пользование помещения и оборудование для занятий коллективов художественной самодеятельности и клубов по интересам;
- 26.5. ежегодно проводить обязательный медицинский осмотр студентов всех курсов;
- 26.6. бесплатно проводить флюорографическое обследование, а также необходимые карантинные мероприятия и вакцинацию (по возможности);
- 26.7. проводить консультативные осмотры студентов специалистами – сотрудниками кафедр в соответствии с утвержденным графиком работы;
- 26.8. осуществлять регулярный контроль за работой столовых и буфетов, изыскивать возможности для организации бесплатного (льготного) питания малообеспеченных студентов;
- 26.9. своевременно проводить все виды инструктажа обучающихся и клинических ординаторов (вводный, текущий и внеплановый) по соблюдению правил и норм по охране труда, пожарной безопасности;
- 26.10. обеспечивать обучающихся, нуждающихся в оздоровлении, путевками в санатории и профилактории;
- 26.11. планировать и осуществлять мероприятия по защите и эвакуации обучающихся и клинических ординаторов при возникновении чрезвычайных ситуаций;
- 26.12. проводить систематическую работу среди обучающихся и клинических ординаторов по предупреждению травматизма. Информацию о соблюдении правил и норм по охране труда, пожарной безопасности в лабораториях, аудиториях, общежитиях и т.д. заслушивать на совместных заседаниях Администрации и профсоюзного комитета.

27. Обучающиеся и клинические ординаторы обязуются вести здоровый образ жизни и соблюдать меры противоэпидемического характера.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»

А.А. Анисимов





28. Профсоюзный комитет студентов обязуется:

28.1. участвовать в организации культурно-массовых мероприятий для членов профсоюзного комитета;

28.2. осуществлять поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества;

28.3. приобретать и распространять среди членов профсоюзного комитета льготные и бесплатные абонементы в театры, кинотеатры и бассейны (по возможности);

28.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев среди членов профсоюзной организации, выявлении причин, приведших к травмам, осуществлять общественный контроль за работой столовых, буфетов университета;

28.5. информировать обучающихся и клинических ординаторов об оздоровлении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт», а также частично компенсировать стоимость путевок в санаторно-курортные учреждения Республики Беларусь;

28.6. способствовать развитию массовой физической культуры и спорта.

## ГЛАВА 7

### ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

29. Администрация университета обязуется предоставить в безвозмездное пользование профсоюзному комитету помещения для работы, проведения собраний и конференций со всем оборудованием (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), обеспечить эти помещения отоплением и освещением, своевременно производить в этих помещениях уборку, обеспечить помещение телефонной связью, необходимой оргтехникой и ее обслуживанием, другими материальными средствами, предоставлять помещения для проведения собраний, конференций, других видов профсоюзной работы.

30. Администрация сохраняет существующую форму безналичного перечисления профсоюзных взносов через бухгалтерию университета одновременно с выплатами обучающимся и клиническим ординаторам.

31. Администрация университета обязуется освобождать от учебных занятий без отработок членов профсоюза для участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, семинарах по обучению профактива и иных уставных мероприятий в дни их проведения.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОСУО «БГМУ»

А.А. Анисимов



32. Председатель и главный бухгалтер профсоюзного комитета не могут быть освобождены от должности без предварительного согласия Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

33. Администрация сохраняет гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного комитета, предусмотренные Договором для работников университета.

34. Администрация включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся социально-экономических, учебных, научных и культурных интересов обучающихся и клинических ординаторов, предоставляет профсоюзному комитету полную информацию по любым вопросам, затрагивающим их интересы.

## ГЛАВА 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

35. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся в случаях изменения действующего законодательства, при иных заслуживающих внимания обстоятельствах, по взаимному согласию Сторон и в соответствии с действующим законодательством.

36. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

37. При выполнении условий Соглашения стороны договорились:

37.1. создать совместную комиссию для осуществления контроля за ходом выполнения Соглашения;

37.2. информировать обо всех принимаемых решениях, касающихся обучающихся и клинических ординаторов;

37.3. рассматривать выполнение Соглашения после завершения каждого семестра.

Соглашение принято на заседании профсоюзного комитета ППОС УО БГМУ 28.02.2024 г.

Соглашение

Ректор университета



С.П. Рубникович

Председатель профкома ППОС УО «БГМУ»



А.А. Анисимов

## ПЕРЕЧЕНЬ №1

должностей, профессий работников университета,  
работа на которых дает право на дополнительный  
отпуск за ненормированный рабочий день

Наименование должностей, профессий	Продолжительность отпуска в календарных днях
Проректор по международным связям, проректор по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер	7
Директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров (заместитель), начальник управления, начальник Центра, начальник отдела, руководитель Научно-исследовательской части НИИ, руководитель Научно-исследовательской лаборатории НИИ, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, главный энергетик, пресс-секретарь, секретарь ректора, начальник студенческого городка, начальник спортивного клуба директор студенческой столовой, заведующий студенческим клубом, заведующий библиотекой, заведующий вивариумом, заведующий и заместитель заведующего профессорским консультационным центром, заведующие кафедрами, которые реализуют образовательные программы дополнительного образования взрослых	5
водитель служебного легкового автомобиля (ректора)	4

Основание: статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановление  
Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408  
«О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный  
рабочий день».

Коллективный договор

Ректор университета

С. Г. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик

## ПЕРЕЧЕНЬ № 2

структурных подразделений, должностей  
(профессий) работников, привлекаемых  
к работе в ночное время

Наименование структурного подразделения	Наименование должности (профессии)
Общежития №1-12	Дежурный по общежитию, лифтер (при наличии)
Научно-исследовательская лаборатория	Дежурный
Республиканский симуляционный центр	Дежурный
Учебно-лабораторный корпус	Дежурный
Центральный диспетчерский пункт	Диспетчер, оператор диспетчерской службы
Спортивный комплекс	Вахтер
Учебный корпус №2	Вахтер
Учебный корпус №4	Вахтер
Виварий	Вахтер
Структурное подразделение «Студенческая столовая Белорусского государственного медицинского университета»	Кондитер заготовочного объекта (булочного цеха), пекарь заготовочного объекта (булочного цеха)
Участок комплексного обслуживания	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Ботанический сад	Вахтер

Коллективный договор

Ректор университета

С. Г. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик



## ПЕРЕЧЕНЬ № 3

структурных подразделений, должностей  
(профессий) работников, привлекаемых к работе  
в государственные праздники и праздничные дни

Наименование структурного подразделения	Наименование должности (профессии)
Общежития №1-12	Дежурный по общежитию, лифтер (при наличии)
Центральный диспетчерский пункт	Диспетчер, оператор диспетчерской службы
Спортивный комплекс	Вахтер
Учебный корпус №2	Вахтер
Учебный корпус №4	Вахтер
Виварий	Вахтер
Ботанический сад	Вахтер
Административно-управленческий персонал	Проректоры, деканы, заместители деканов, идеологический отдел, отдел воспитательной работы с молодежью, сектор воспитательной работы в общежитиях, заведующие общежитиями, начальник студенческого городка, начальник спортивного клуба, музейные работники
Участок комплексного обслуживания	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Научно-исследовательская лаборатория	Дежурный
Республиканский симуляционный центр	Дежурный
Учебно-лабораторный корпус	Дежурный

Коллективный договор

Ректор университета

С.Г. Рубникович



Председатель профсоюзного комитета

Н.А.Кибик