

Приложение 1  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
д.м.н., профессор  
А.Н.Лызиков  
23.04.2020

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
Н.Е.Дивак  
23.04.2020

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Республики Беларусь;

Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»;

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

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 апреля 2019г. № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь»;

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 2019г. № 52 «Об отплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»;

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

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 марта 2020г. № 23 «Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года»;

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

Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»; с целью организации понятной для всех работников системы оплаты труда, создания необходимых условий для установления зависимости

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

заработной платы от повышения эффективности и качества работы работников, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда;

Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»;

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 1 «О перечне надбавок»;

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 4 «О критериях и порядке установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях»;

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

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы системы организации оплаты труда, рационального использования фонда оплаты труда.

1.3. Основные принципы условий оплаты труда:

равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в сфере оплаты труда;

создание равных возможностей для роста заработной платы для всех категорий сотрудников.

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, контрактов, в том числе на внешних и внутренних совместителей, содержащихся как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных средств.

1.5. Вопросы оплаты труда, неотраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.6. Настоящее положение вступает в действие с 01.01.2020 года.

## **2.СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

2.1. В организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

2.2. В состав фонда заработной платы включаются следующие виды выплат:

оклад (в соответствии со списком окладов работников, стим.надб.);

стимулирующих выплат (надбавки, премия);

компенсирующих выплат (доплаты);

2.3. Для составления списка окладов работников УО «Гомельский государственный медицинский университет» (далее университет) в университете приказом ректора создана постоянно действующая комиссия. Основой расчета оклада работников является тарифный разряд и соответствующий ему тарифный коэффициент, которые определяются Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Тарифный разряд работника зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности и ответственности выполняемых работ. Тарифные разряды различных категорий работников определены в соответствующих выпусках Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее ЕКСД) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Наименования должностей при составлении списков окладов должны строго соответствовать наименованию должностей в штатном расписании, действующей номенклатуре должностей служащих с высшим и средним образованием, а также ЕКСД и ЕТКС.

2.4. Оклады работников университета определяются путем умножения базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, на коэффициент тарифного разряда тарифной сетки.

2.5. Установление надбавки за стаж работы:

2.5.1. В бюджетных организациях работникам университета производится в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

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

Стаж работы в бюджетных организациях, учитываемый при выплате надбавки за стаж рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь с 19.09.1991 года).

2.5.2. Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) производится:

по специальности – по должностям научных работников,  
в бюджетных организациях – по иным категориям работников, от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях при стаже работы:

- до 2 лет – 10 процентов;
- от 2 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- Свыше 15 лет – 30 процентов.

Стаж работы, учитываемый при выплате надбавки за стаж рассчитывается в соответствии с нормами законодательства.

2.6. Работникам, с которыми заключены контракты, устанавливается надбавка в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

2.7. В соответствии со статьей 62 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда:

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
класс 3	
класс 3.1	0,03
класс 3.2	0,04
класс 3.3	0,05
класс 3.4.	0,06

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

класс 4	0,07
---------	------

2.8. В соответствии со статьей 69 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в государственные праздники, праздничные дни, на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в размере часового оклада работника. (внесены изменения в постановление Совета Министров РБ от 16.06.2014 Г. № 583).

2.9. В соответствии со статьей 70 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в ночное время или ночную смену, на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий) 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 процентов от часового оклада работника.

2.10. Устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема (1 ставка, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки) выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией

2.11. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 121 ТК Республики Беларусь.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых ставок (окладов).

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

За работу в сверхурочное время взамен доплаты, с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Работа в выходные дни допускается по предложению ректора университета и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия ректора университета, за исключением случаев, предусмотренных в статье 143 ТК Республики Беларусь, когда ректор университета вправе привлекать работника без его согласия.

Оплата за работу в сверхурочное время и в выходные дни производится на основании приказа ректора университета согласно графикам работы и табелям учета рабочего времени, в размере 100 процентов часового оклада работника.

2.12. Сохранение среднего заработка или его части в случаях, определенных законодательством.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

Трудовой отпуск (основной и дополнительный) предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. Средний заработок работающим на условиях заключенного контракта должен быть выплачен не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Средний заработок также сохраняется при предоставлении социальных (в связи с получением образования) отпусков, при выплате денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия в случаях, определенных законодательством, оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, где законодательством прямо установлен порядок сохранения среднего заработка или его части.

2.13. При исчислении среднего заработка учитывается заработная плата, начисленная работнику за работу, обусловленную трудовым договором.

Исчисление среднего заработка по основному месту работы и месту работы по совместительству производится отдельно.

При исчислении среднего заработка в расчет принимается начисленная заработная плата с учетом перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, согласно законодательству.

Средний заработок, сохраняемый за время отпуска, для определения размера компенсации исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация).

Средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала выплат (месяцу увольнения), для оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность, вынужденного прогула в случае восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и других случаев, предусмотренных законодательством.

Порядок расчета среднего заработка производится в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2.14. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:  
за первую половину месяца – 21 числа расчетного месяца;  
за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



Выплата заработной платы осуществляется накануне, если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем.

Выдача каждому работнику расчетного листа производится не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

При увольнении работника все причитающиеся ему выплаты производить в день увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки. Счетной ошибкой признается техническая ошибка – т.е. описка, опечатка, пропуск или повторный ввод данных, арифметическая ошибка при подведении итогов, неточное округление.

2.15. Заработная плата, причитающаяся к получению, выплачивается в безналичной форме путем перечисления на карт-счет работника, открытый в соответствующем банке.

В исключительных случаях (первый месяц начала работы, утеря платежной карточки и других уважительных причинах) заработная плата может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу университета по платежной ведомости.

2.16. Индексация заработной платы производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2.17. Оклады работников и соответственно все стимулирующие (надбавки и премии) и компенсирующие (доплаты) выплаты пересчитываются при изменении базовой ставки в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях,

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка за исключением случаев, установленных законодательством.

Не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

2.19. Освобождать профессорско-преподавательский состав кафедр от всех видов учебной нагрузки на период командировок, болезни, повышения квалификации и переподготовки, стажировки. Установленная на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями на основании договора подряда.

2.20. Выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом ректора университета.

2.21. Устанавливать в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами работникам, не допускающим нарушений производственной, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, после уплаты обязательных платежей в бюджет.

2.22. Плановые объемы средств на заработную плату в расчете на месяц (нарастающим итогом), неиспользованные в течение планового периода, остаются в распоряжении университета и направляются в текущем календарном году на стимулирующие (кроме премий) выплаты в порядке, установленном Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам. Средства на премирование, единовременную выплату на оздоровление, оказание материальной помощи направляются только на эти выплаты.

### **3. НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

3.1. В соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами (Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам университета), в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности и иных средств, работникам устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

**Надбавка за стаж работы:**

В бюджетных организациях работникам университета производится в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

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

Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) производится:

по специальности – по должностям научных работников, в бюджетных организациях – по иным категориям работников, от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях при стаже работы:

- до 2 лет – 10 процентов;
- от 2 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- Свыше 15 лет – 30 процентов.

**Надбавка в размере не более 50 процентов оклада, устанавливается работникам, с которыми заключены контракты.** Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год, в соответствии с утвержденным приказом ректора университета перечнем должностей (профессий), к которым предусмотрены дополнительные меры по стимулированию труда при контрактной системе найма.

**Надбавка за специфику работы в сфере образования в процентах от оклада работника:**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору – 50 процентов;

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

заведующему общежитием, начальнику спортивного клуба учреждения высшего образования – 10 процентов;

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 внутри должностное квалификационное категорирование – 5 %;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

#### **Надбавка за специфику труда:**

руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий;

**Надбавка молодым специалистам в процентах от оклада, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению):**

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающих по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях) – 20 процентов;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающих по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – 30 процентов;

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

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

надбавка выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банки данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада);

надбавка молодым специалистам, которые являются выпускниками, получившими высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающими по направлению учреждений образования, но не прошедшим интернатуру – не устанавливается.

**Надбавка за особенности профессиональной деятельности, в процентах от оклада:**

устанавливается ректору, проректорам, деканам, заместителям деканов, профессорско-преподавательскому составу кафедр – до 200 процентов оклада включительно;

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за особенности профессиональной деятельности, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

**Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, в процентах от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории:**

устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, ассистентам, старшим преподавателям, преподавателям, которые при реализации содержания образовательных высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение», осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

**Надбавка за сложность и напряженность работы, в процентах от оклада:**

устанавливается руководителям, специалистам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим – до 200 процентов включительно;

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

**Надбавка за высокие достижения в труде:**

перечень работников, которым устанавливается надбавка за высокие достижения в труде, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

**Надбавка за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации, в процентах от оклада:**

устанавливается ректору университета, Министерством здравоохранения Республики Беларусь – до 100 процентов оклада включительно.

**Надбавки за ученые степени и звания от базовой ставки:**

устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления надбавок за ученые степени и звания работников университета, которое утверждается ректором университета.

3.2. Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие выплаты:

стимулирующие выплаты (надбавки):

за специфику работы в бюджетных научных организациях;

за важность выполняемой работы;

за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за выполнение лечебно-диагностической работы.

Конкретный размер и порядок выплаты надбавок определяется в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

#### 4. ДОПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В соответствии со статьей 62 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда:

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
класс 3	
класс 3.1	0,03
класс 3.2	0,04
класс 3.3	0,05
класс 3.4.	0,06
класс 4	0,07

4.2. В соответствии с частью второй статьи 69 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверх заработной платы, начисленной за указанное время на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в размере часового оклада работника.

4.3. В соответствии со статьей 70 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в ночное время или ночную смену, на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий) 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 процентов от часового оклада работника.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

4.4. Устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема (1 ставка, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки) выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

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

## 5. ПРЕМИРОВАНИЕ.

5.1. В соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами (Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, утвержденного ректором университета), в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на выплату премий в размере 5 процентов от суммы окладов работников, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 5 процентов от суммы окладов работников, и иных средств, осуществляется выплата премии работникам.

5.2. Премия, установленная в пределах бюджетных ассигнований и средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусмотренных на выплату премий в размере 5 процентов от суммы окладов работников, выплачивается ежемесячно в размере 5 процентов от оклада, всем штатным работникам, включая внешних совместителей по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства, с учетом личного трудового вклада каждого работника, принятого по трудовому договору и при контрактной форме работы, за фактически отработанное время.

5.3. За время болезни, трудового и социального отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, в связи с получением образования, за период нахождения на курсах повышения квалификации, переподготовки и стажировки ежемесячная премия в размере 5 процентов от оклада не начисляется.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



5.4. Премия в размере 5 процентов от оклада, из суммы премии, на выплату которой направляются средства, предусмотренные в бюджетных и внебюджетных сметах в размере 5 процентов от суммы окладов работников, производится по результатам работы за текущий месяц.

5.5. Размеры, порядок и условия выплаты премии, порядок и условия лишения премии определяются согласно Положению о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, утвержденного ректором университета.

## **6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

6.1. На выплату материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

6.2. Оказание материальной помощи, осуществляется, в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

6.3. На оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам научно-исследовательской лаборатории направляются средства в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников. Процент средств, направляемых на выплату материальной помощи на текущий календарный год, определяется после утверждения объемов финансирования по заданиям на соответствующий период.

6.4. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи (для научно-исследовательской лаборатории, в том числе выплаты на оздоровление к отпуску) определяются согласно Положению о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам, утвержденного ректором университета.

## **7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ.**

7.1. Единовременная выплата на оздоровление, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) осуществляется в размере 0,5 оклада работника.

7.2. Порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление определяются согласно Положению о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, утвержденного ректором университета.

8. Стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

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

10. Решение по всем вопросам оплаты труда в ситуациях, не определенных Положением, принимается постоянно действующей комиссией университета по вопросам оплаты труда, созданной по приказу ректора университета.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 2  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
д.м.н., профессор

А.Н.Лызиков

23.04.2020

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

23.04.2020

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52 « Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»,

Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (далее Инструкция) (Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52) и Приложениями №1 и № 2 к Инструкции,

письмом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 18 октября 2019 года № 10-2-6/15407 «Об оплате труда профессорско-преподавательского состава с 1 января 2020 года»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 марта 2020г. № 23 «Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 53»,

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»,

Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»,

Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.2017г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»,

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 1 «О перечне надбавок»,

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 4 «О критериях и порядке установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях»,

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях» и других нормативных документов.

2. Положение определяет размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет), кроме выплат, размеры и порядок установления которых определен законодательством (далее – стимулирующие выплаты).

3. Положение разработано с целью дополнительного материального поощрения работников в результатах труда, повышение заинтересованности в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей, за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности университета, за сложность выполняемой работы, за условия труда, укреплении трудовой дисциплины.

4. На установление стимулирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели. На установление надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории направляются бюджетные средства, предусмотренные на оплату труда, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), иные средства, не запрещенные законодательством.

5. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяются статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

6. Надбавки устанавливаются, как правило, на календарный год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения работ и выплачиваются за фактически отработанное время.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

7. Для решения вопросов, связанных с установлением надбавок работникам приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее – комиссия), которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Результат решения комиссии по установлению размера надбавок оформляется протоколом представляется ректору университета для принятия решения.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Для решения вопросов, связанных с установлением надбавки за особенности профессиональной деятельности, создается постоянно действующая комиссия, которая на основании «Положения о выполнении лечебно-диагностической работы профессорско-преподавательским составом клинических кафедр учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» для установления надбавки за особенности профессиональной деятельности в клинических организациях здравоохранения, являющихся их клиническими базами», определяет размеры надбавок. Результат решения комиссии по установлению размера надбавок оформляется протоколом и представляется ректору университета для принятия решения.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя.

9. Работникам университета устанавливаются следующие выплаты:

стимулирующие выплаты (надбавки):

молодым специалистам;

за особенности профессиональной деятельности;

за сложность и напряженность работы;

за обеспечение показателей деятельности;

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

за высокие достижения в труде;

за специфику труда;

за специфику работы в сфере образования;

за специфику работы в сфере здравоохранения;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

за специфику работы в сфере культуры.

Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие выплаты:

стимулирующие выплаты (надбавки):

за специфику работы в бюджетных научных организациях;

за важность выполняемой работы;

за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за выполнение лечебно-диагностической работы.

10. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются:

профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем, видение перспективы;

отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, целеустремленность к улучшению методов работы и ее результатов; трудоспособность; производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности;

сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности; сложность информации и решаемых задач;

Конкретные размеры надбавок сотрудникам научно-исследовательской лаборатории определяются в зависимости от личного вклада отдельного работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ и зависят от объемов финансирования по конкретному заданию.

11. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

нарушения трудовой и производственной дисциплины;

несоблюдения сроков выполнения работы;

снижения качества порученной работы;

уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

при выявлении фактов служебного подлога, злоупотребления властью или служебными полномочиями, хищения, дачи и получения взяток, вымогательства, поборов и других коррупционных действий;

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок. В последнем случае надбавки уменьшаются всем работникам университета на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки;

уменьшения либо недостаточности объемов финансирования по конкретному заданию НИЛ.

12. Уменьшение размера (отмена) стимулирующих выплат или их лишение отдельных работников осуществляется по решению комиссии по вопросам оплаты труда и оформляется приказом ректора по согласованию с профкомом сотрудников с указанием причин уменьшения (отмены) выплат на основании докладной записки проректора, руководителя структурного подразделения.

Основанием для рассмотрения вопроса об изменении размера надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории является докладная записка проректора по научной работе, заведующего научно-исследовательской лабораторией, научного руководителя конкретной темы. Решение принимает комиссия по вопросам оплаты труда, которое оформляется приказом ректора университета и по согласованию с профкомом сотрудников.

13. Стимулирующие выплаты: выплачиваются за фактически отработанное время; не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

14. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на выплату стимулирующих выплат, направляется на стимулирующие выплаты работников университета и может выплачиваться работникам университета с учетом фактически отработанного времени в конце каждого месяца или квартала (полугодия и года) по решению комиссии. Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета по согласованию с профкомом сотрудников.

15. Ректору университета стимулирующие выплаты устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Беларусь и выплачиваются за счет средств университета.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



16. Настоящее Положение вступает в силу и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2020 года.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

1. Надбавка молодым специалистам устанавливается:  
выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;

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

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

2. Надбавка выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада).

3. Надбавка молодым специалистам, которые являются выпускниками, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающими по направлению учреждений образования, но не прошедшим интернатуру – не устанавливается.

4. Надбавка молодым специалистам устанавливается в течение двух лет со дня приема их на работу по распределению (направлению), исходя из вышеизложенного.

## **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение».

2. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается в размере до 200 процентов оклада включительно.

3. На установление надбавки за особенности профессиональной деятельности направляются средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, планируемые в бюджетной смете и смете доходов и расходов.

4. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается на основании ходатайств (докладных записок) проректоров, заведующих кафедрами.

5. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается за системное выполнение работы по конкретному основанию, с определением размера надбавки в процентах от оклада, в зависимости от личного вклада работника в повышении эффективности проводимых мероприятий, выполнении работ (услуг) комиссией по вопросам оплаты труда исходя из наличия средств в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава. Конкретный размер надбавки по каждому работнику из числа профессорско-преподавательского состава кафедр университета определяется комиссией по вопросам оплаты труда.

6. С учетом особенностей педагогической деятельности, осуществляемой ректором, проректорами, деканами (заместителями деканов), профессорско-преподавательским составом кафедр университета надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается за следующие виды работ:

- за кураторство учебной группой;
- за работу с иностранными обучающимися;
- за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновления, разработку структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса об образовании;
- за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (обучающимися включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи);
- за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;
- за профориентационную работу;
- за работу с организациями-заказчиками кадров;

7. Надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ**

1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим, в том числе совместителям с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей в размере до 200 процентов оклада включительно.

2. При переходе на новые условия оплаты труда размеры надбавки за сложность и напряженность работы устанавливаются работникам таким образом, чтобы не допустить снижение их заработной платы (без премии), начисленной до введения новых условий оплаты труда.

3. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

4. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность труда:

за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за сложность и напряженность в работе;

за выполнение особо важных (срочных) работ;

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 стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

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

за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность;

за высокие творческие и научные достижения, овладение сложными профессиональными методиками ассистентам (преподавателям-стажерам) кафедр университета, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи первой и второй ступени послевузовского образования;

за выполнение функций Ученого секретаря Совета университета;

за руководство студенческим научным обществом;

5. При установлении надбавки за сложность и напряженность труда учитывается компетентность в области специальных вопросов, умение использовать передовой опыт, осваивать новые методы труда, способность решать проблемы без непосредственной помощи начальника, инициативность, организаторские способности.

6. Отдельным работникам университета могут устанавливаться разовые надбавки за сложность и напряженность труда при выполнении отдельных срочных работ.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим, в том числе совместителям.

2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в процентах от оклада работника.

3. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в зависимости от личного вклада работника, качества выполняемых работ (услуг), высокого уровня знаний и практических навыков, опыта работы за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие университета, структурных подразделений, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять деятельность университета.

4. Критерии установления надбавки за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации:

высокие результаты работы;

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы;

совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;

подготовка и проведение семинаров, конференций;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

результативное участие обучающихся в республиканских и других предметных олимпиадах, конкурсах и пр. в ВУЗах;

организацию научно-исследовательской работы студентов и подачу работы на республиканский смотр-конкурс

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

добросовестно и в установленные сроки выполнение поручений руководства;

поддержание надлежащего порядка в структурных подразделениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;

внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;

вклад в оснащение учебно-методической базы организации;

проведение ремонтных работ;

другие критерии, подтверждающие высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации.

5. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

6. Размер надбавки, исходя из наличия средств, максимальными размерами не ограничивается.

7. Размер надбавки работникам за высокие достижения в труде определяется комиссией на основании положения, а также предложений руководителей структурных подразделений. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу университета.

8. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА**

1. Надбавка за специфику труда устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, включая работающих по совместительству, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий;

## **VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ**

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

### *1. Надбавка за специфику работы в сфере образования*

1.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

1.2.1. Педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) учреждений высшего образования, в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование – 5 процентов;  
имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;  
имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;  
имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

1.2.2. Педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, в следующих размерах от оклада:

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору – 50 процентов;

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

заведующему общежитием, начальнику спортивного клуба учреждения высшего образования – 10 процентов;

### *2. Надбавка за специфику работы в сфере культуры*

2.1. Надбавка за специфику работы в сфере культуры устанавливается в соответствии с постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры».

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

2.2. Надбавка за специфику работы в сфере культуры устанавливается:

работникам профессиональных коллективов художественного творчества, имеющих статусы «национальный» или «академический» или звание «Заслуженный коллектив Республики Беларусь» – в размере 10 процентов базовой ставки;

руководителям непрофессиональных (любительских) коллективов художественного творчества, имеющих звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» – в размере 10 процентов базовой ставки;

работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 40 процентов от оклада. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)));

### *3. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения*

3.1. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью».

3.2. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

3.2.1. медицинским работникам в следующих размерах от оклада:  
не имеющим квалификационной категории - 5 процентов;  
имеющим вторую квалификационную категорию - 15 процентов;  
имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;  
имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

3.2.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



помощь в амбулаторных условиях:

- врачам общей практики – 110 процентов оклада;
- врачам специалистам (за исключением врача общей практики) – 50 процентов оклада;

3.2.3. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием (за исключением помощника врача по амбулаторно-поликлинической помощи, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам) – 50 процентов оклада;

3.2.4. врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности:

- оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада;

## **VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ОКАЗАНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ, ПРОВЕДЕНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ**

1. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, ассистентам, старшим преподавателям, преподавателям, которые при реализации содержания образовательных программ высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение», осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

2. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается в следующем размере:

- до 100 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 2 приложения 1 к Постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – Постановление Министерства здравоохранения № 52);

- до 120 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 140 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории хирургического профиля, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 250 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 230 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 220 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при выполнении сложных медицинских вмешательств;

- до 210 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств.

3. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается работнику по одному из оснований. Конкретный размер надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

помощи, проведением медицинской экспертизы определяется ректором университета с учетом предложений комиссии на основании докладной записки заведующего кафедрой по согласованию с проректором по лечебной работе ежеквартально за фактически выполненный объем работы по результатам предыдущего квартала, за фактически отработанное время в расчетном периоде.

## **IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ**

### **1. НАДБАВКА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

1.1. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях выплачивается ежемесячно в размере до 300 процентов оклада. При этом решение об установлении данной надбавки:

в размере до 200 процентов оклада принимается комиссией по вопросам оплаты труда на основании докладных записок и оформляется приказом ректора;

в размере свыше 200 процентов оклада принимается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

1.2. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях устанавливается следующим категориям работников:

руководители

специалисты

другие служащие

рабочие.

1.3. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях может устанавливаться на календарный год, а также на любой другой период исходя из изменений условий работы.

1.4. Критериями установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере до 200 процентов оклада являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на разработку новых способов, методов, технологий, алгоритмов диагностики и лечения, устройств, веществ, штаммов микроорганизмов, культур клеток растений и животных, их усовершенствование или применение

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

по-новому, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

ориентированность результатов НИОК(Т)Р на импортозамещение и защиту внутреннего рынка;

разработка и внедрение в практическое здравоохранение новых и (или) ранее не применявшихся в Республике Беларусь методов оказания медицинской помощи (медицинской профилактики, диагностики, лечения и медицинской реабилитации) и организационных форм работы, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, клинических протоколов, фармацевтических субстанций, лекарственных средств, медицинских изделий, биомедицинских клеточных продуктов, технологических и лабораторных технических регламентов, диагностических наборов и тест-систем;

1.5. Критериями установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере свыше 200 процентов оклада являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на открытие ранее неизвестных закономерностей, получение принципиально новых научных результатов, разработку новых научных теорий и концепций, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на разработку новых, в том числе патентоспособных, способов, устройств, веществ, штаммов микроорганизмов, культур клеток растений и животных, коренное их усовершенствование или применение по-новому, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на создание объектов новой, в том числе патентоспособной, техники (способов, устройств, технологических процессов), по большинству технических параметров, соответствующих мировому уровню или превосходящих его, а также их внедрение в практическую деятельность;

разработка технологического процесса, обеспечивающего средний уровень добавленной стоимости на одного работающего, аналогичный среднему уровню добавленной стоимости на одного работающего по соответствующему виду экономической деятельности в Европейском союзе либо превышающий этот уровень;

экспортная ориентированность результатов НИОК(Т)Р (в части предоставления права на использование) или товаров (работ, услуг),

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

создаваемых (выполняемых, оказываемых) с использованием результатов этих НИОК(Т)Р;

экспортная ориентированность высокотехнологичных товаров, создаваемых с использованием результатов НИОК(Т)Р;

участие в создании производств по выпуску высокотехнологичных товаров для их реализации на рынке;

ориентированность результатов НИОК(Т)Р на импортозамещение и защиту внутреннего рынка;

разработка и внедрение в практическое здравоохранение новых и (или) ранее не применявшихся в Республике Беларусь методов оказания медицинской помощи (медицинской профилактики, диагностики, лечения и медицинской реабилитации) и организационных форм работы, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, клинических протоколов, фармацевтических субстанций, лекарственных средств, медицинских изделий, биомедицинских клеточных продуктов, технологических и лабораторных технических регламентов, диагностических наборов и тест-систем;

выполнение НИОК(Т)Р в области цифровой трансформации экономики и социальной сферы;

выполнение НИОК(Т)Р на ядерных и радиационных объектах;

разработка новых методов (методик) судебных экспертиз, экспертиз (исследований), экспертиз в целях научно-методического обеспечения в сфере судебно-экспертной деятельности, борьбы с преступностью и коррупцией, коренное их усовершенствование и внедрение в практическую деятельность.

## **2. НАДБАВКА ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ**

2.1. Надбавка за важность выполняемой работы устанавливается руководителям, специалистам, служащим, рабочим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда научных работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

2.2. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени,

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

2.3. Критериями установления надбавки за важность выполняемой работы являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р в рамках государственных программ научных исследований, государственных и отраслевых научно-технических программ, инновационных проектов, программ Союзного государства и других научных мероприятий

выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки;

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

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

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

2.4. Размер надбавки определяется в процентах от оклада конкретному сотруднику научно-исследовательской лаборатории в зависимости от его личного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ и зависит от объемов финансирования по конкретному заданию.

### **3. НАДБАВКА ЗА ВКЛАД РАБОТНИКА В РАЗВИТИЕ БЮДЖЕТНОЙ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

3.1. Основным критерием установления надбавки за вклад работника в развитие бюджетной научной организации является непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации.

3.2. Размер надбавки максимальными размерами не ограничивается и определяется комиссией на основании предложений научного руководителя конкретной темы, заведующего научно-исследовательской лабораторией, проректора по научной работе с обоснованием личного вклада конкретного работника в развитие

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

университета. Надбавка устанавливается в конкретной сумме.

#### **4. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ НИОК (Т) Р И (ИЛИ) ПРОИЗВОДСТВО НТП НА ЭКСПОРТ**

4.1. Может устанавливаться всем категориям работников в сумме, определяемой комиссией по оплате труда. Работникам, которым устанавливается указанная надбавка, не устанавливаются другие стимулирующие выплаты (надбавки);

#### **5. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

5.1. Критерии установления надбавки за выполнение лечебно-диагностической работы врачами-специалистами, являющимися работниками НИЛ, если данная работа предусмотрена договорами по выполнению НИОК(Т)Р в следующих размерах:

- до 100 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 2 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – постановление Министерства здравоохранения № 52);

- до 120 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 140 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории хирургического профиля, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 250 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

постановлению Министерства здравоохранения № 52, при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 230 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 220 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при выполнении сложных медицинских вмешательств;

- до 210 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств.

5.2. Надбавка за выполнение лечебно-диагностической работы устанавливается каждому работнику НИЛ, участвующему в лечебно-диагностической работе, оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнении сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи устанавливается работнику по одному из оснований.

5.3. Конкретный размер надбавки за выполнение лечебно-диагностической работы устанавливается каждому работнику НИЛ, участвующему в лечебно-диагностической работе, оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнении сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи определяется ректором университета с учетом предложений комиссии на основании докладной записки заведующего научно-исследовательской лаборатории по согласованию с проректором по научной работе и с проректором по

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



лечебной работе один раз в квартал за фактически выполненный объем работы по результатам предыдущего квартала при наличии средств по конкретному заданию НИР.

## **6. НАДБАВКА:**

**- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ;**

**- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ**

**- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

6.1. Устанавливаются комиссией по оплате труда на основании докладной записки проректора по научной работе при выполнении НИР в соответствующих сферах деятельности и при наличии средств по конкретному заданию НИР.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ  
ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»

д.м.н., профессор

А.Н.Лызиков

23.04.2020

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

23.04.2020

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Уставом университета, Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 года № 746 «Методические рекомендации по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета системы МЗ РБ», и другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (далее Положение) принимается в целях материального стимулирования работников университета за достигнутые количественные и качественные показатели в труде, повышение их заинтересованности в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей и укреплении трудовой дисциплины, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

1.3. Положение утверждается ректором после одобрения его конференцией трудового коллектива и согласования с профсоюзным комитетом университета.

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

1.5. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам университета, являются:

- средства республиканского бюджета, в размере 5 процентов от суммы окладов работников;
- внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, в размере 5 процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств;
- внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь;

– премирование работников научно-исследовательской лаборатории производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в пределах средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), за счет иных средств, не запрещенных законодательством, в том числе за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности.

## 2. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Основными показателями при премировании служит объективно установленное выполнение плана работы, функциональных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

2.1. Условиями премирования профессорско-преподавательского состава являются:

- высокие показатели в учебной, учебно-методической, лечебной, воспитательной и научно-исследовательской работе;
- руководство студенческой научно-исследовательской работой;
- разработка новых методик преподавания и активное участие в воспитательной работе;
- внедрение новых информационных технологий в учебный процесс;
- публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных «Scopus» по результатам работы за календарный год;
- обновление и развитие учебно-материальной базы;
- подготовка кандидатов и докторов наук;
- издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий с грифом Министерства образования РБ, Министерства здравоохранения РБ, УМО;
- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета;
- выполнение мероприятий по охране труда;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;
- соблюдение законодательства об охране труда;
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями работника;
- выполнение дополнительных заданий и поручений;
- участие в конкурсе «Куратор года»;
- эффективное руководство кураторской группой;
- участие в конкурсе на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах.

2.2. Условиями премирования для руководителей университета и руководителей структурных подразделений университета являются:

- обеспечение высокого качества подготовки специалистов, выполнение контрольных цифр набора и выпуска студентов;
- публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных «Scopus» по результатам работы за календарный год;
- эффективная организация воспитательной работы среди студентов и работников, обеспечивающая сокращение нарушений дисциплины и высокую культуру поведения студентов и работников, а также выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- создание жилищно-бытовых условий в студенческом общежитии, отвечающим действующим санитарным нормам;
- организация досуга, создание условий для оздоровления работников, студентов и развития физкультурно-оздоровительной работы;
- обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;
- создание научных школ, осуществляющих подготовку кандидатов и докторов наук;
- эффективность международных связей;
- отсутствие просроченной задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды;
- эффективное планирование (перераспределение) бюджетных средств;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчетного квартала по сравнению с предыдущим кварталом;
- освоение бюджетных средств (по итогам за квартал);
- качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных средств;
- соблюдение штатной и финансовой дисциплины;
- сокращение числа работников, работающих на условиях внешнего совместительства и почасовой оплаты;
- содействие обновлению и развитию материально-технической базы;
- внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;
- внедрение новых форм и методов идеологической и воспитательной работы;
- проведение конкурсов «Куратор года», конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы;
- эффективная организация и проведение мероприятий и конкурсов по идеологической и воспитательной работе, результаты участия в областных, республиканских мероприятиях, отмеченных дипломами, призами и благодарственными письмами;
- работа по обеспечению объемов поступающих средств от всех видов хозяйственной и внебюджетной деятельности;
- работа по успешному функционированию структурных подразделений университета, связанная с ростом численности студентов, обучающихся на платной основе или других видов внебюджетной деятельности;
- активное содействие внедрению новых форм внебюджетной деятельности, приносящих доход;
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;
- выполнение дополнительных заданий и поручений;
- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение целевого показателя по энергосбережению, плана экспорта услуг, выполнение ремонтных и других работ по

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др.);

- выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;
- контроль над соблюдением законодательства об охране труда;
- выполнение целевого показателя по экономии топливно-энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом;
- экономия горюче-смазочных материалов;
- выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных металлов;
- участие в проведении конкурса на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах.

2.3. Условиями премирования для специалистов, служащих и рабочих специальностей университета являются:

- соответствие реальных и нормативных показателей эксплуатации всех видов оборудования, расходных материалов и других материальных ценностей, а также отсутствие фактов их порчи и хищения;
- совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;
- внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;
- организация и проведение мероприятий по идеологической и воспитательной работе на высоком методическом уровне, отмеченных дипломами, призами и благодарностями;
- отсутствие просроченной задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды;
- эффективное планирование (перераспределение) бюджетных средств;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчетного квартала по сравнению с предыдущим кварталом;
- освоение бюджетных средств (по итогам за квартал);
- качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных средств;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;
- соблюдение законодательства об охране труда;
- выполнение целевого показателя по экономии топливно-энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом;
- экономия горюче-смазочных материалов, автошин и аккумуляторных батарей;
- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение целевого показателя по энергосбережению, плана экспорта услуг и иных показателей, установленных законодательством Республики Беларусь, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др.);
- выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных и цветных металлов;
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;
- выполнение дополнительных заданий и поручений;
- проведение конкурса на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах;

2.4. Условиями премирования для руководителя (заведующего) НИЛ являются:

- обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;
- высокие показатели в научно-исследовательской работе;
- планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;
- разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, подготовка отчетной документации, консультации по темам исследований;
- совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии, обновление и развитие материально-технической базы, планирование необходимых реагентов и расходных материалов;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



- выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей;
- руководство научно-исследовательским проектом;
- успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;
- разработка новых методик проведения исследований;
- публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных Российского индекса научного цитирования (далее – РИНЦ) и Scopus;
- участие в авторском коллективе инструкции по применению утвержденной МЗ РБ;
- содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;
- международное сотрудничество;
- соблюдение штатной и финансовой дисциплины;
- содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;
- внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;
- выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда;
- контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- экономия топливно-энергетических ресурсов.
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника.
- выполнение дополнительных заданий и поручений.
- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета.

2.5. Условиями премирования сотрудников, выполняющих НИОК(Т)Р (лаборанты, научные сотрудники (исследователи), вспомогательный персонал), являются:

- планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;
- руководство научно-исследовательским проектом;
- разработка протокола проведения исследований, аналитическая

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- работа, консультации по темам исследований;
- разработка новых методик проведения исследований;
  - проведение научных исследований высокого качества в соответствии с тематическими планами, анализ результатов, статистический анализ;
  - информационный поиск, подготовка и анализ литературных источников, написание разделов отчета, оформление документации для защиты отчетов;
  - планирование необходимых реагентов и расходных материалов;
  - публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных РИНЦ и Scopus;
    - участие в авторском коллективе инструкции по применению утвержденной МЗ РБ;
    - содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;
      - выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника.
      - выполнение дополнительных заданий и поручений.
  - успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;
  - содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;
  - организация и проведение научных и социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива лаборатории и университета;
  - совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;
  - выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей, освоение новых методов исследования;
  - внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;
  - содействие в выполнении научно-исследовательской работы (далее – НИР) (набор и оформление документации, баз данных, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, планирование, ведение бухгалтерского учета, начисление и выплата заработной платы, научное сопровождение, составление статистической отчетности, составление калькуляций и расчетов, осуществление контроля над использованием

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

денежных средств, составление и представление финансовых отчетов в Министерство здравоохранения Республики Беларусь);

- проявление активности, творческой инициативы;
- выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда.

2.6. Проректору по учебной работе, деканам, заместителям деканов, заведующим кафедрами и руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненных проректору по учебной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- образовательная деятельность – 20 % оклада;
- организационно-методическая деятельность – 20% оклада;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;
- научная деятельность – 10 % оклада;
- экспорт услуг (обучение иностранных студентов и слушателей ПК) – 10% оклада;
- платные услуги – 10 % оклада;
- участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада;

2.7. Проректору по лечебной работе, руководителям структурных подразделений, работникам подчиненных проректору по лечебной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- образовательная деятельность – 20 % оклада;
- организационно-методическая деятельность и лечебная работа – 20 % оклада;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;
- научная деятельность – 10 % оклада;
- экспорт услуг (обучение стажеров, клинических ординаторов, аспирантов из зарубежных стран) – 10 % оклада;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- платные медицинские услуги – 10 % оклада;
- участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада;

2.8. Проректору по научной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по научной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- образовательная деятельность – 10% оклада;
- организационно-методическая деятельность – 10% оклада;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 10% оклада;
- научная деятельность – 25% оклада;
- платные услуги – 10% оклада;
- участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10% оклада;
- взаимодействие с общественными формированиями университета – 5 % оклада;
- организация и контроль над работой СНО университета – 10% оклада;
- организация и контроль над работой СМУ университета – 10% оклада;

2.9. Проректору по воспитательной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по воспитательной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- организация работы по формированию и развитию политической культуры сотрудников и студентов университета – 5 % оклада;
- участие профессорско-преподавательского состава и студентов университета в общественно-значимых политических мероприятиях – 5 % оклада;
- реализация в университете Директив Президента Республики Беларусь № 1, № 2, № 3, № 4, а также Декрета № 18 – 5 % оклада;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- руководство и непосредственное участие в информационно-пропагандистских группах исполнительной власти и университета – 5 % оклада;
- руководство деятельностью Координационного совета университета по идеологической и воспитательной работе университета – 5 % оклада;
- организация и проведение Единых дней информирования в университет – 5 % оклада;
- эффективная организация идеологической и воспитательной работы среди студентов, обеспечивающая высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе – 5 % оклада;
- пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников и студентов университета, проведение спортивных мероприятий, дней здоровья, спартакиад студентов и сотрудников университета, организация и контроль культурно - досуговой деятельности университета – 5 % оклада;
- взаимодействие с общественными формированиями университета - 5 % оклада;
- сотрудничество со средствами массовой информации – 5 % оклада;
- работа с молодежью. Реализация государственных молодежных программ – 5 % оклада;
- организация работы по проведению смотров-конкурсов среди структурных подразделений университета на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы, организация идеологической и воспитательной работы в общежитиях университета, контроль за планированием и реализацией идеологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в университете – 5 % оклада;
- организация работы и контроль по оформлению наглядной агитацией зданий и помещений университета – 5 % оклада;
- организация и руководство институтом кураторства в университете – 5 % оклада;
- организация и контроль за работой СППС университета – 5 % оклада;
- руководство сайтом университета и многотиражной газетой «36 и 6» – 5 % оклада;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

2.10. Проректору по административно-хозяйственной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по административно-хозяйственной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

– противопожарная безопасность (отсутствие возгораний) – 10 % оклада;

– отсутствие травматизма на рабочих местах – 10 % оклада;

– сохранность имущества, находящегося на балансе – 10 % оклада;

– выполнение доведенного показателя по энергосбережению – 10 % оклада;

– обеспечение безопасной работы оборудования повышенной опасности – 10 % оклада;

– обеспечение безаварийной эксплуатации транспорта университета – 10 % оклада;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

– организация службы охраны учебных корпусов и общежитий – 10 % оклада;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада.

2.11. Премирование работников университета производится ежемесячно в размере 5 процентов от оклада работника с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и университета в целом.

2.12. Ежемесячное премирование осуществляется по результатам работы за текущий месяц.

2.13. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата;

2.14. 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.

2.15. При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя или самого работника премия ему не выплачивается.

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

2.17. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для премирования размере 5 процентов от суммы окладов работников, направляется на дополнительное (единовременное) премирование работников университета по решению комиссии на основании докладных записок руководителей структурных подразделений в фиксированных суммах (базовых величинах) не зависимо от фактически отработанного времени; на премирование ежемесячно, поквартально, штатным сотрудникам, каждому, основным местом работы которых является университет, в размере определенного расчетного процента по основной должности от оклада за фактически отработанное время или в конкретных суммах согласно утвержденных ведомостей каждому.

2.18. Единовременное премирование за проведенную идеологическую и воспитательную работу, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр в следующих размерах:

- за первое место – семь базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;
- за третье место – четыре базовые величины;

2.19. Единовременное премирование за работу в качестве кураторов студенческих групп университета, победители конкурса «Куратор года» в следующих размерах:

- за первое место – шесть базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- за третье место – четыре базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

2.20. Единовременное премирование победителей конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы со студентами, за высокие результаты участия в областных и республиканских конкурсах, в следующих размерах:

- за первое место – пять базовых величин;
- за второе место – четыре базовые величины;
- за третье место – три базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

2.21. Единовременное премирование за защиту диссертаций и руководство по подготовке кандидатской и докторской диссертаций (защита и утверждение Высшей аттестационной комиссией кандидатской или докторской диссертации):

- за докторскую диссертацию – 60 базовых величин;
- за руководство по выполнению докторской диссертации – 30 базовых величин;
- за кандидатскую диссертацию – 40 базовых величин;
- за руководство по выполнению кандидатской диссертации – до 30 базовых величин;
- в связи с присвоением ученого звания профессора – 30 базовых величин;
- в связи с присвоением ученого звания доцента – 15 базовых величин;

2.22. Единовременное премирование за издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий:

- за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и изданных республиканским издательством или за рубежом – до 20 базовых величин;
- за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и принятых к выпуску в плане издательства университета – до 15 базовых величин;
- за подготовку и издание учебников, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования РБ, Министерства здравоохранения РБ, УМО по высшему и среднему медицинскому

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 30 базовых величин;

– за подготовку и издание учебных пособий, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования РБ, Министерства здравоохранения РБ, УМО по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 25 базовых величин;

– за подготовку и издание справочников и другой учебно-методической литературы, получивших гриф УМО по высшему и среднему медицинскому образованию, прошедших рецензию и принятых к выпуску – до 15 базовых величин;

– при наличии нескольких выше перечисленных пунктов премия работнику суммируется. При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора;

2.23. Единовременное премирование за руководство лучших студенческих НИР, занявших призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных дипломами, на основании докладной записки проректора по научной работе:

- за лауреата – 7 базовых величин;
- за 1 категорию – 5 базовых величин;
- за 2 категорию – 3 базовые величины;
- за 3 категорию – 2 базовые величины;

при наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются. При наличии нескольких руководителей НИР размер премии распределяется между руководителями на основании справки о личном вкладе каждого.

2.24. Единовременное премирование работников:

– при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» - 10 базовых величин;

– при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

2.25. Единовременное премирование за повышение уровня квалификационной категории врача, по представлению отдела кадров:

– присвоение первой квалификационной категории – до 7 базовых величин;

– присвоение высшей квалификационной категории – до 10 базовых величин;

2.26. Единовременное премирование за публикацию статьи в изданиях, включенных в международные реферативные базы данных и системы цитирования Scopus и Web of Science (далее WoS) с учетом значения импакт-фактора (IF) и квартиля (Q), в которые попадает издание по значению библиометрических показателей, в соответствии с «Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные реферативные базы данных и системы цитирования Scopus и Web of Science»:

Значение квартиля:

IF Выше 10 + Q1 – 40 базовых величин;

Q1 – 30 базовых величин;

Q2 – 25 базовых величин;

Q3 – 15 базовых величин;

Q4 – 10 базовых величин;

Публикация статьи в англоязычном журнале без квартиля – 7 базовых величин;

Публикация статьи в русскоязычном журнале без квартиля – 5 базовых величин;

2.27. Единовременное премирование (при наличии средств) за организацию и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение доведенного целевого показателя по экономии тепловой, электрической энергии, расходов на транспорт, прочих коммунальных расходов, плана экспорта услуг, образовательных услуг, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др. в соответствии с п.2 «Условия и показатели премирования») производится в фиксированных

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени для:

- руководящего состава университета – до 10 базовых величин;
- специалистов и служащих – до 7 базовых величин;
- рабочих – до 5 базовых величин;

2.28. Единовременное премирование победителей и призеров городских и республиканских спортивных мероприятий.

2.29. Единовременное премирование производится в фиксированных сумма (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени.

2.30. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом сотрудников.

### **3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

3.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с премированием в университете, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее – комиссия) в составе: ректора университета, проректора по учебной работе, проректора по научной работе, проректора по лечебной работе, проректора по воспитательной работе, проректора по административно-хозяйственной работе, председателя профкома сотрудников, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела кадров, начальника юридического отдела.

3.2. Деятельностью комиссии руководит председатель, который несет персональную ответственность за правильную организацию работы комиссии и обоснованность выносимых решений.

3.3. Секретарь комиссии обеспечивает организацию ее заседаний и оформление протоколов, которые подписываются всеми членами комиссии.

3.4. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

3.5. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решения об установлении (не установлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных премий.

3.6. Премирование, из средств, предусматриваемых в соответствующих бюджетах, а также работникам научно-

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

исследовательской лаборатории, в размере 5 процентов от суммы окладов работников университета осуществляется ежемесячно всем штатным сотрудникам, включая внешних совместителей по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства, за исключением работников занятых на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, почасовой оплаты, в размере 5 процентов от оклада работника за фактически отработанное время.

3.7. Премирование работников НИЛ может осуществляться по каждому научно-исследовательскому заданию при выполнении этапа работы или полного завершения выполнения задания. Премирование в данном случае производится на основании докладных записок руководителей НИР, заведующего НИЛ, проректора по научной работе, которые рассматриваются комиссией по премированию. Размер премии каждого работника, представляемого к премированию, определяется дифференцированно с учетом личного трудового вклада с учетом специфики выполняемых функций.

Премирование производится при наличии финансирования заданий НИР и в его пределах.

3.8. Премирование ректора университета осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке премирования руководителей организаций, подчиненных Министерству здравоохранения Республики Беларусь и финансируемых за счет средств республиканского бюджета, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16 июля 2008г. № 119.

3.9. Премирование офицерского состава военной кафедры определяется Указом Президента Республики Беларусь, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, исходящими приказами Министерства обороны Республики Беларусь (ДСП).

3.10. При увольнении по уважительной причине, начисление премии производится исходя из отработанного времени в данном расчетном периоде. Для целей настоящего пункта уважительными причинами являются:

- призыв на военную службу;
- перевод на другую работу по инициативе вышестоящего органа или по согласованию между руководителями;
- поступление на учебу в учебное заведение;
- уход на пенсию;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– увольнение по сокращению штатов и другие случаи, предусмотренные законом.

3.11. Условия и порядок премирования едины для сотрудников, содержащихся за счет средств бюджета и средств от приносящей доходы деятельности.

3.12. Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору университета не позднее чем в трехдневный срок после проведения заседания комиссии для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета.

#### **4. ПРЕМИРОВАНИЕ ИЗ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ В ЧАСТИ СУММ ПРЕВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ**

4.1. Премирование работников университета (в том числе ежемесячно в соответствии с пунктом 4.2) может осуществляться из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами при наличии средств.

4.2. Конкретные размеры премирования из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, при наличии средств, с учетом личного вклада работников определяются комиссией в процентах от оклада за фактически отработанное время:

для работников, непосредственно подчиняющихся ректору университета (проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) и работников, не относящихся к структурным подразделениям - на основании их представлений с учетом предложений ректора университета;

для других категорий работников - с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

4.3. Премирование работников университета может осуществляться из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами при наличии средств ежеквартально ( по итогам работы), по итогам учебного года и по итогам финансового года штатным сотрудникам каждому, основным местом работы которых является университет, в размере определенного расчетного процента по основной должности от оклада за фактически отработанное время (за определенный период) или в конкретных суммах согласно утвержденных ведомостей каждому.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

4.4. Единовременное премирование из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета определяется комиссией на основании докладных записок руководителей структурных подразделений в фиксированных суммах (в базовых величинах) независимо от фактически отработанного времени, штатным сотрудникам, основным местом работы которых является университет.

4.5. Единовременное премирование за проведенную идеологическую и воспитательную работу, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр в следующих размерах:

- за первое место – семь базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;
- за третье место – четыре базовые величины;

4.6. Единовременное премирование за работу в качестве кураторов студенческих групп университета, победители конкурса «Куратор года» в следующих размерах:

- за первое место – шесть базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;
- за третье место – четыре базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

4.7. Единовременное премирование победителей конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы со студентами, за высокие результаты участия в областных и республиканских конкурсах, в следующих размерах:

- за первое место – пять базовых величин;
- за второе место – четыре базовые величины;
- за третье место – три базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

4.8. Единовременное премирование за защиту диссертаций и руководство по подготовке кандидатской и докторской диссертаций (защита и утверждение Высшей аттестационной комиссией кандидатской или докторской диссертации):

- за докторскую диссертацию – 60 базовых величин;
- за руководство по выполнению докторской диссертации – 30 базовых величин;
- за кандидатскую диссертацию – 40 базовых величин;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– за руководство по выполнению кандидатской диссертации – до 30 базовых величин;

– в связи с присвоением ученого звания профессора – 30 базовых величин;

– в связи с присвоением ученого звания доцента – 15 базовых величин;

4.9. Единовременное премирование за издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий:

– за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и изданных республиканским издательством или за рубежом – до 20 базовых величин;

– за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и принятых к выпуску в плане издательства университета – до 15 базовых величин;

– за подготовку и издание учебников, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования РБ, Министерства здравоохранения РБ, УМО по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 30 базовых величин;

– за подготовку и издание учебных пособий, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования РБ, Министерства здравоохранения РБ, УМО по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 25 базовых величин;

– за подготовку и издание справочников и другой учебно-методической литературы, получивших гриф УМО по высшему и среднему медицинскому образованию, прошедших рецензию и принятых к выпуску – до 15 базовых величин;

– при наличии нескольких выше перечисленных пунктов премия работнику суммируется. При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора;

4.10. Единовременное премирование за руководство лучших студенческих НИР, занявших призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных дипломами, на основании докладной записки проректора по научной работе:

– за лауреата – 7 базовых величин;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

- за 1 категорию – 5 базовых величин;
- за 2 категорию – 3 базовые величины;
- за 3 категорию – 2 базовые величины;

при наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются. При наличии нескольких руководителей НИР размер премии распределяется между руководителями на основании справки о личном вкладе каждого.

#### 4.11. Единовременное премирование работников:

- при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» - 10 базовых величин;

- при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;

- при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

#### 4.12. Единовременное премирование за повышение уровня квалификационной категории врача, по представлению отдела кадров:

- присвоение первой квалификационной категории – до 7 базовых величин;

- присвоение высшей квалификационной категории – до 10 базовых величин;

#### 4.13. Единовременное премирование за публикацию статьи в изданиях, включенных в международные реферативные базы данных и системы цитирования Scopus и Web of Science (далее WoS) с учетом значения импакт-фактора (IF) и квартиля (Q), в которые попадает издание по значению библиометрических показателей, в соответствии с «Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные реферативные базы данных и системы цитирования Scopus и Web of Science»:

Значение квартиля:

IFВыше 10 + Q1 – 40 базовых величин;

Q1 – 30 базовых величин;

Q2 – 25 базовых величин;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



Q3 – 15 базовых величин;

Q4 – 10 базовых величин;

Публикация статьи в англоязычном журнале  
без квартиля – 7 базовых величин;

Публикация статьи в русскоязычном журнале  
без квартиля – 5 базовых величин;

4.14. Единовременное премирование (при наличии средств) за организацию и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение доведенного целевого показателя по экономии тепловой, электрической энергии, расходов на транспорт, прочих коммунальных расходов, плана экспорта услуг, образовательных услуг, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др. в соответствии с п.2 «Условия и показатели премирования») производится в фиксированных суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени для:

- руководящего состава университета – до 10 базовых величин;
- специалистов и служащих – до 7 базовых величин;
- рабочих – до 5 базовых величин;

4.15. Единовременное премирование в связи с праздничными датами (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин), с юбилейными датами организации, определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается в абсолютных суммах (базовых величинах) (не выплачивается внешним совместителям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, офицерскому составу военной кафедры).

4.16. Единовременное премирование в связи с профессиональным праздником Днем медицинских работников определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается в абсолютных суммах (базовых величинах), (не выплачивается внешним совместителям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, офицерскому составу военной кафедры).

4.17. Единовременное премирование в связи с праздником Днем учителя определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается в абсолютных суммах (базовых величинах), в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (не

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

выплачивается внешним совместителям, офицерскому составу военной кафедры).

4.18. Единовременное премирование победителей и призеров городских и республиканских спортивных мероприятий.

4.19. Единовременное премирование (при наличии средств) производится в фиксированных суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени.

4.20. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом сотрудников.

## **5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ (ДЕПРЕМИРОВАНИЯ)**

5.1. Полностью или частично сотрудники могут быть лишены премии за:

- нарушение правил охраны труда – до 100 %;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100 %;
- нарушение исполнительской дисциплины – до 100 %;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100 %;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100 %;
- утрату или порчу товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- предоставление недостоверной информации;
- дисциплинарное взыскание;
- за нарушение производственной, исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев (Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

5.2. Лица, допустивших служебный подлог, злоупотребления властью или служебными полномочиями, хищения, получение взяток, вымогательство, поборы и другие коррупционные явления – лишать премии на 100 %;

5.3. На основании Положения о стимулировании работников организаций здравоохранения за соблюдение требований охраны труда,

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

трудовой и производственной дисциплины, утвержденного Министерством здравоохранения Республики Беларусь 29.08.2005 г. снижать или лишать премии:

- за допущение несчастных случаев (случаев травматизма) – 50-100 %;
- за эксплуатацию неисправного оборудования:
  - работнику – 20-50 %
  - руководителю – 10-20 %;
- за неудовлетворительное содержание зданий и территорий:
  - работнику – 10-20 %
  - руководителю – 10-20 %;
- неудовлетворительное содержание санитарно-бытовых помещений и устройств:
  - работнику – 5-10 %
  - руководителю – 5-10 %;
- ведение работ, техпроцессов, учебного процесса с нарушением ОТ:
  - работнику – 10-50 %
  - руководителю – 10-30 %;
- нарушение порядка обучения, инструктажа и проверки знаний по ОТ:
  - руководителю – 10-50 %;
- не обеспечение работников инструкциями по ОТ:
  - руководителю – 5-10 %;
- не обеспечение работников СИЗ:
  - руководителю – 50 %;
- не применение СИЗ:
  - работнику – 50 %;
- не выполнение в срок мероприятий по ОТ и ПБ:
  - руководителю – 20-50 %;
- за допущение пожаров:
  - работнику – 50-100 %;
  - руководителю – 10-100 %;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

– за нарушение противопожарных мероприятий:  
работнику – 10-20 %;  
руководителю – 10 %;

– за нарушение санитарных норм:  
работнику – 10-20 %;  
руководителю – 10 %;

5.4. Вопросы депремирования работников (уменьшение размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе) рассматриваются комиссией, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, проректоров и оформляются протоколом.

5.5. Уменьшение размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе оформляется приказом ректора с обязательным указанием причин.

5.6. Депремирование (уменьшение размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе) работников производится за период, в котором произошло или было выявлено конкретное нарушение.

5.7. Ректор университета имеет право лишать отдельных работников премии или снижать ее размеры на основании представляемых проректорами и руководителями структурных подразделений университета докладных записок с указанием обоснованных причин.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 4  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ  
РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
д.м.н., профессор  
А.Н.Лызиков  
23.04.2020

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
Н.Е.Дивак  
23.04.2020

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее - Положение) разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия выплаты единовременного пособия на оздоровление работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – одной из них) из расчета 0,5 оклада.

3. На осуществление единовременной выплаты, на оздоровление направляются средства республиканского бюджета, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

## **II. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

1. Единовременная выплата на оздоровление производится работникам университета по их заявлению один раз в календарном году, при предоставлении трудового отпуска (далее – отпуска), в том числе работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства. Период отработанного времени для расчета единовременной выплаты на оздоровление, осуществляется отделом кадров. Единовременная выплата на оздоровление оформляется приказом ректора университета. При разделении отпуска на части выплата на оздоровление производится при предоставлении одной из частей отпуска.

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется исходя из расчета 0,5 оклада работника университета, действующего на день начала отпуска. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

3. При предоставлении отпуска работникам, работающим в университете с начала календарного года (за исключением предоставления отпуска с последующим увольнением) единовременная выплата на оздоровление осуществляется в полном размере, предусмотренном на календарный год.

4. В случае, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета  $1/12$  установленного размера единовременной выплаты на оздоровление за каждый месяц, в котором работник состоял в списочном составе.

5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при предоставлении им отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году. Если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

6. При увольнении работников (в том числе в случаях предоставления отпуска работникам с последующим увольнением, а также не использовавших трудовой отпуск в текущем календарном году) в связи с истечением срока трудового договора (контракта), по соглашению сторон или требованию работника, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, призывом работника на военную службу и при восстановлении работников на работе, выплата на оздоровление (если она не выплачивалась в текущем календарном году) осуществляется пропорционально отработанному времени.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

При увольнении работников университета по основаниям, не предусмотренным настоящим пунктом Положения, выплата на оздоровление не производится.

7. При увольнении работников университета размер оклада определяется на дату приказа об увольнении.

8. При увольнении работников университета до окончания календарного года, в котором ими единовременная выплата на оздоровление получена в полном объеме, удержание суммы выплаты на оздоровление за неотработанный период не производится.

9. В случае не предоставления отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году отпуска или его части (частей) работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление осуществляется в конце календарного года в установленном настоящим Положением размере, при наличии средств на эти цели. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



Приложение 5  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОКАЗАНИЯ  
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
д.м.н., профессор

А.Н.Лызиков

23.04.2020

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

23.04.2020

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее ГомГМУ);

- приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 года № 746 «Методические рекомендации по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета системы МЗ РБ»;

- Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций».

2. Положение об оказании материальной помощи разработано с целью социальной поддержки работников университета, регулирования порядка выплаты материальной помощи.

3. Положение утверждается ректором после одобрения его конференцией трудового коллектива и согласования с профсоюзным комитетом университета.

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

5. На оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

6. На оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам научно-исследовательской лаборатории направляются средства в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников. Процент средств, направляемых на выплату материальной

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

помощи на текущий календарный год, определяется после утверждения объемов финансирования по заданиям на соответствующий период. Оказание материальной помощи работникам научно-исследовательской лаборатории осуществляется в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

1. Для решения вопросов, связанных с оказанием материальной помощи в университете приказом ректора создана постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее комиссия) в составе: ректора университета, проректора по учебной работе, проректора по лечебной работе, проректора по научной работе, проректора по воспитательной работе, проректора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела кадров, начальника юридического отдела, председателя профкома сотрудников.

2. Материальная помощь оказывается по существу заявления не чаще одного раза в год. Исключение – оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника работника (отца, матери, мужа, жены, детей) и при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка (детей).

3. Выплата материальной помощи производится приказом ректора университета, в соответствии с протоколом заседания комиссии на основании заявления работника с указанием причин необходимости оказания материальной помощи. Заявление должно иметь ходатайство руководителя структурного подразделения. К заявлению прилагаются оригиналы либо копии документов, подтверждающих причину обращения и необходимость оказания материальной помощи (медицинская справка, копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении и при необходимости другие документы).

4. Сумма средств материальной помощи используется по согласованию с профсоюзным комитетом на следующие цели:

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

4.1. Материальная помощь в связи со смертью работника, оказывается членам его семьи в размере 10 (десяти) базовых величин на основании заявления и копии свидетельства о смерти.

4.2. Материальная помощь (единовременная) погибшего по вине нанимателя на производстве работника оказывается семье в размере 10 (десяти) годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

4.3. Материальная помощь (единовременная) работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

4.4. Материальная помощь за многолетний добросовестный труд в университете (не менее 10 лет) работнику, достигшему пенсионного возраста при увольнении с работы в связи с уходом на заслуженный отдых, оказывается в размере 10 (десять) базовых величин.

4.5. Материальная помощь в связи со смертью отца, матери, мужа, жены, детей оказывается в размере 5 (пяти) базовых величин на основании заявления, копии свидетельства о смерти и при необходимости других документов.

4.6. Материальная помощь в связи с юбилейными датами дня рождения (50; 60 лет), проработавшим не менее 1 года, оказывается в размере 4 (четырёх) базовых величин (на основании списка, представленного отделом кадров, без письменного заявления работника и представления руководителя структурного подразделения).

4.7. Материальная помощь в связи с рождением (усыновлением, удочерением) ребенка (детей) в размере 10 (десяти) базовых величин на основании заявления и копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих усыновление, удочерение.

4.8. Материальная помощь родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет и родителям, которые имеют трех и более детей до 16 лет при стаже их работы в университете более года в размере 7 (семи) базовых величин на основании заявления, удостоверения об инвалидности и свидетельств о рождении.

4.9. Материальная помощь матерям, не состоящим в браке, сведения об отце детей записаны в записи акта о рождении ребенка по указанию матери, вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей (ребенка) в возрасте до 14 лет, при стаже их работы в

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

университете более года в размере 3 (трех) базовых величин на основании заявления, справки ЗАГС, свидетельства о рождении ребенка.

4.10. Материальная помощь молодым специалистам (единовременно при приеме на работу) в размере 5 (пяти) базовых величин по представлению отдела кадров.

4.11. Материальная помощь после оперативных вмешательств по поводу тяжелых болезней, в случаях тяжелых заболеваний, которые по медицинским показаниям требуют продолжительного лечения: свыше 2 месяцев – в размере 5 (пяти) базовых величин на основании заявления, выписка из лечебных учреждений, медицинских справок и др...

4.12. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи выплачивается в конце календарного года всем штатным работникам, основным местом работы которых является университет, в одинаковом размере в абсолютных суммах (за исключением офицерского состава военной кафедры).

4.13. Материальная помощь оказывается лицам, основным местом работы которых является университет.

4.14. Материальное стимулирование (единовременное пособие и материальная помощь) офицерскому составу военной кафедры определяется Указом Президента Республики Беларусь, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, исходящими приказами Министерства обороны Республики Беларусь (ДСП).

4.15. Материальная помощь на оздоровление оказывается работникам научно-исследовательской лаборатории (далее НИЛ) по заявлению один раз в календарном году, как правило при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – одной из них из расчета 0,5 оклада, действовавшего на день начала отпуска), и оформляется приказом ректора университета.

Материальная помощь на оздоровление может оказываться и в других случаях в зависимости от конкретных причин, указанных в заявлении работника университета на основании решения комиссии. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

Материальная помощь на оздоровление оказывается лицам, основным местом работы которых является научно-исследовательская лаборатория университета.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

4.16. В случае недостаточного финансирования и финансирования по научно-исследовательским заданиям размер материальной помощи (в том числе на оздоровление работникам НИЛ), может быть уменьшен по решению комиссии.

4.17. Материальная помощь ректору университета оказывается из средств университета в соответствии с условиями контракта заключенного с Министерством здравоохранения Республики Беларусь. В отдельных случаях, материальная помощь, не оговоренная условиями контракта, оказывается с письменного разрешения Министерства здравоохранения Республики Беларусь по письму, направленному университетом.

4.18. Материальная помощь работникам, основным местом работы которых является университет, может выплачиваться за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Беларусь, а также при внесении изменений в нормативно-правовые акты Республики Беларусь, при наличии средств.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 6  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

**ПЕРЕЧЕНЬ**

рабочих мест по профессиям и должностям

УО «Гомельский государственный медицинский университет»

на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	3111-007 Лаборант	01	Научно-исследовательская лаборатория (НИЛ)	3.2	7
2	2212-008 Научный сотрудник	29		3.2	7
3	2212-010 Старший научный сотрудник	29		3.2	7
5	1223-009 Заведующий лабораторией	29		3.2	7
6	3111-007 Лаборант	01	Кафедра анатомии человека с курсом оперативной хирургии и топографической анатомии	3.1	4

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 7  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

**ПЕРЕЧЕНЬ**

рабочих мест по профессиям и должностям

УО «Гомельский государственный медицинский университет»

на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Класс условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций	Численность работающих
1	1345-005 Заведующий кафедрой	28	3.1	0,03	1
2	2310-002 Доцент	28	3.1	0,03	4
3	2310-006 Старший преподаватель	28	3.1	0,03	3
	2310-001 Ассистент	28	3.1	0,03	6
5	3111-007 Лаборант	01	3.1	0,03	5
6	1223-009 Заведующий лабораторией	29	3.2	0,04	1
7	2212-10 Старший научный сотрудник	29	3.2	0,04	3
8	2212-008 Научный сотрудник	29	3.2	0,04	2
9	3111-007 Лаборант	01	3.2	0,04	2

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



## Приложение 8 к Коллективному договору на 2020- 2023

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах,  
дающих право на бесплатное обеспечение молоком

(Основание: [Правила](#) бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02. 2002г. № 260. Перечень (далее-перечень) вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный Постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерством здравоохранения РБ от 19.03.2002г. № 34/12)

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Код профессии	Наименование профессии, должности	Пункты перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока	Наименование вредных веществ
1	Кафедра анатомии человека с курсом оперативной хирургии и топографической анатомии	1345-005 2310-002 2310-001 2310-006  2310-003 2310-004  3111-007	зав. кафедрой доцент ассистент старший преподаватель преподаватель преподаватель-стажер лаборант	п. 11	Формальдегид группный материал
2	Кафедра микробиологии, вирусологии и иммунологии	1345-005 2310-001 3111-007	зав. кафедрой ассистент лаборант	п. 5, 6, 11, 50, 51	Спирты метиловый и изопропиловый, фенол, серная кислота, Антибиотики, компоненты биологического происхождения
3	Кафедра общей, биоорганической и био-логической химии	3111-007	лаборант	п. 23, 26, 12, 11, 6	Кислоты:серная, соляная,азотная, уксусная; Аммиак, ацетон, бензол, фенол
4	Кафедра патологической анатомии	1345-005 2310-001 2310-006	зав. кафедрой ассистент старший преподаватель	п. 11,1	Формальдегид ксилол
5	Научно-исследовательская лаборатория (НИЛ)	1223-009  2212-008	заведующий лабораторией научный сотрудник	п.6 ,11, 12, 13	Фенолы Кислоты: уксусная, соляная, органические кислоты,

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Код профессии	Наименование профессии, должности	Пункты перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока	Наименование вредных веществ
		2212-010 3111-007	старший научный лаборант		их ангидриды. Сложные эфиры, альдегиды
6	Административно-хозяйственная часть (АХЧ)		уборщик помещений кафедры анатомии человека	п. 11	Формальдегид

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 9  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда.

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	Постановление Минтруда и соц.защиты от 28.07.2009 №93	Ассистент	<i>При проведении лабораторных работ:</i> Халат хлопчатобумажный <i>При работе с трупами и трупным материалом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением	ЗМи  Бм Бм Бм О НБХ	12  До износа До износа До износа До износа До износа
2	Постановление Минтруда и соц.защиты от 08.12.2005 №166	Водитель автомобиля	<i>При эксплуатации грузового автомобильного транспортного средства (далее- грузового автомобиля)</i> Костюм хлопчатобумажный Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Рукавицы комбинированные	ЗМи  Со  Ми	12  До износа  До износа
3	Пост.Минтруда соц.защиты от 22.09.2006 №110	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
4	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.08.2003 №96	Дворник	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Плащ непромокаемый Жилет сигнальный Ботинки кожаные (полуботинки) Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) <i>При очистке, промывке и дезинфекции урн дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	ЗМи  Вн Со  Ми В Ми  Бм  Бм Бм  Тн  Тн	12  Дежурный Дежурный  12 24 До износа  12  12 До износа  36  36
5	Пост.Минтруда соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 №107)	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
6	Пост.Минтруда соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми	12 До износа
7	Пост.Минтруда соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Головной убор и х/б ткани Перчатки трикотажные Перчатки резиновые	ЗМи ЗМи  Ми Вн	12 До износа  12 До износа До износа

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
8	Постановление Минтруда и соц.защиты от 28.07.2009 №93	Лаборант	Халат хлопчатобумажный <i>При работе с кислотами и растворами щелочей от 20% до 50% :</i> Фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники виниловые кислотощелочестойкие Перчатки кислотощелочестойкие Очки защитные Респиратор <i>При работе с трупами и трупным материалом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые  Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением	ЗМи  К50Щ50  К50Щ50  К50Щ20 О  Бм Бм Бм  О  НБХ	12  До износа  До износа  До износа До износа  До износа До износа До износа  До износа До износа
9	Постановление Минтруда и соц.защиты от 28.07.2009 №93	Преподаватель (доцент, заведующий кафедрой)	<i>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</i> Халат хлопчатобумажный <i>При работе с трупами и трупным материалом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением	ЗМи  Бм Бм Бм О НБХ	12  До износа До износа До износа  До износа До износа

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
10	Постановление Минтруда и соц.защиты от 28.07.2009 №93; постановление Минтруда и соц.защиты от 01.09.2008 №129	Лаборант научно-исследовательской лаборатории (НИЛ) Научный сотрудник НИЛ Старший научный сотрудник НИЛ Заведующий НИЛ	Халат хлопчатобумажный <i>При работе с патогенными микроорганизмами:</i> Перчатки резиновые  Халат из нетканого материала Бахилы Шапочка Нарукавники Обувь специальная Защитный экран или очки Маска защитная медицинская	ЗМи  Бм  Бм Бм Бм Бм  О	12  одноразовые  одноразовые одноразовые одноразовые до износа  до износа одноразовая
11	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006 №110 (ред. от 28.09.2012 № 107)	Рабочий по уходу за животными	<i>При работе в вивариях по уходу за подопытными животными, зараженными патогенными микробами, вирусами, грибами и токсинами:</i> Халат хлопчатобумажный Жилет утепленный Фартук клеенчатый с нагрудником Головной убор из хлопчатобумажной ткани Сапоги резиновые Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Респиратор Полотенце хлопчатобумажное	  Бм Тн Бм   Бм Бм Бм	  6 24 до износа  6  12 до износа до износа до износа 12
12	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.08.2003 №96	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные	ЗМи Ми Ми  Тн  Тн	12 12 До износа  36  36

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
			на утепляющей прокладке		
13	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.08.2003 №96 Постановление Минтруда и соц.защиты от 01.09.2008 №129 (ред.от 28.09.2012 №108)	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные <i>При работе в колодцах:</i> Пояс предохранительный ляпочный Противогаз шланговый <i>При наружных работах зимой</i> <i>дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	ЗМи Ву  Ми В Ми  Тн  Тн	12 12  12 до износа до износа  дежурный до износа  36 36
14	Постановление Минтруда и соц.защиты от 28.07.2009 № 93	Специалист	<i>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</i> Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
15	Приказ Министерства образования от 24.11.1999 №696 (в ред. постановления Минобразования 13.11.2000 №50)	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Рукавицы х/б с накладками	ЗМи  Ми Ми	12  6 3
16	Пост. Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006 №110	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
17	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i> Полусапоги резиновые(галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
18	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа
			<i>При работах в местах движения транспортных средств:</i> Жилет сигнальный	Со	До износа
			<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
Перчатки резиновые	Бм	До износа			
<i>От атмосферных осадков:</i> Плащ непромокаемый	Вн	36			
<i>В холодное время года дополнительно:</i> Костюм от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



№ п/п	Нормативно-правовые акты	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
19	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми	12 До износа
			<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
20	Постановление Минтруда и соц.защиты от 22.09.2006№110 (ред.от 28.09.2012 № 107)	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Каска защитная Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные Очки защитные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	Ми Ми ЗП Эн Эн	12 12 24 до износа до износа до износа дежурные дежурные

### Нормативно-правовые документы

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006г. **№110** «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 28.09.2012г. №107)
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009г. **№ 93** «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования»
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.09.2008г. **№ 129** «Об утверждении Типовых отраслевых норм

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях здравоохранения»

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.08.2003г. № 96 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства»

5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005г. № 166 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств....»

6. Приказ Министерства образования республики Беларусь от 24.11.1999г. № 696 (в ред. постановления Министерства образования РБ от 13.11.2000г. № 50) «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования РБ».

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 10  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров\*

№ п/п	Наименование профессий, должностей (видов работ), характер работ	Периодичность осмотров	Ссылка на пункт приложения*
1	Все работники, связанные с непосредственным обслуживанием людей (заведующий общежитием, комендант общежития, уборщик, кастелянша)	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение 3 п.26
2	Слесарь-сантехник	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение 3 п.27
3	Работники службы охраны (сторож, дежурный по общежитию)	При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.11
4	Работы во вредных и (или) опасных условиях труда (с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) Работники НИЛ	При приеме на работу; 1 раз в 2 года, так как класс условий труда 3.1 и 3.2 (п.28 Инструкции*)	Приложение 1 п. 1.1.2  п.2.4, 2.5
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.4, п.1

\*Перечень разработан в соответствии с Инструкцией о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019г. № 74

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 11  
к Коллективному договору  
на 2020-2023

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,  
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОСНОВНОГО ОТПУСКА КОТОРЫХ  
СОСТАВЛЯЕТ БОЛЕЕ 24 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность трудоого отпуска в календарных днях
1.	Ректор	56
2.	Проректор по учебной работе	56
3.	Проректор по лечебной работе	56
4.	Проректор по научной работе	56
5.	Проректор по воспитательной работе	56
6.	Деканы факультетов (лечебного, медико-диагностического, иностранных студентов, довузовской подготовки)	56
7.	Заместители деканов	56
8.	Заведующий подготовительным отделением ФДП	56
9.	Начальник учебно –методического отдела	56
10.	Начальник отдела воспитательной работы с молодежью	56
11.	Руководитель практики	56
12.	Заведующий аспирантурой	56
13.	Заведующий интернатом	56
14.	Заведующие кафедрами	56
15.	Профессоры	56
16.	Доценты	56
17.	Старшие преподаватели	56
18.	Преподаватели	56
19.	Ассистенты	56
20.	Преподаватели-стажеры	56

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

21.	Педагог-психолог	56
22.	Социальный педагог	56
23.	Педагог - организатор	56
24.	Воспитатели	30
25.	Методисты	30

Основание: Постановление Совета Министров РБ от 24.01.2008 года №100.

Приложение №2 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 №100:

Работникам, моложе 18 лет – 30 календарных дней

Работникам, признанным инвалидами – 30 календарных дней

Работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на ЧАЭС:

- эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения – 44 календарных дня.
- с правом на отселение – 37 календарных дня

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Приложение 12  
к Коллективному договору  
на 2020- 2023

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

2. Трудовая дисциплина в УО «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет) основывается на сознательном и добросовестном выполнении руководящим и профессорско-преподавательским составом, научными работниками, административным и учебно-вспомогательным персоналом, рабочими (далее – работники университета) своих обязанностей и является необходимым условием высокоэффективного труда и высокого качества обучения.

3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила, ПВТР) представляют собой локальный правовой акт университета, обязательный для всех работников университета.

4. ПВТР разработаны на основании Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), Кодекса Республики Беларусь об образовании, Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», Устава университета, Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000г. № 46 с изменениями и дополнениями, иных нормативных правовых актов.

5. Настоящие Правила включают нормы, регулирующие внутренний трудовой распорядок, в том числе порядок приема и

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания.

6. Целью ПВТР является формирование сознательного и добросовестного отношения к труду и общественной деятельности, укрепление трудовой, учебной и исполнительской дисциплины, рациональное использование рабочего времени, улучшение качества работ.

7. Трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей. К нарушителям дисциплины применяются меры дисциплинарного и иного воздействия в соответствии с законодательством.

8. В помещениях и на территории университета запрещается:

8.1. приносить и распивать алкогольные напитки, распространять, хранить и употреблять токсические и наркотические вещества, находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

8.2. курить (потреблять) табачные изделия;

8.3. нарушать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, санитарии и гигиены;

8.4. ухудшать внешний вид и (или) состояние имущества университета либо использовать его не по назначению, совершать иные действия, нарушающие чистоту и порядок;

8.5. находиться в служебных и учебных помещениях университета в верхней одежде, головных уборах;

8.6. перемещать без разрешения администрации или материально-ответственных лиц мебель, оборудование и другие материальные ценности;

8.7. осуществлять без разрешения администрации торговлю с рук, столиков, лотков и т. п., а также оказывать иные платные услуги (ремонт, прокат и т. п.);

8.8. совершать иные действия, за которые действующим законодательством предусмотрено привлечение к юридической ответственности.

9. Работники и обучающиеся обязаны соблюдать пропускной режим, действующий в университете.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

10. Коллективы структурных подразделений: участвуют в обсуждении вопросов развития учебной и материально-технической базы университета, его перспективного развития;

в полном объеме реализуют свои права, гарантированные Уставом университета и коллективным договором работников и администрации учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет».

11. Настоящие Правила размещаются в доступном для обозрения работниками месте.

12. Ответственность за ознакомление работников университета с настоящими Правилами несут руководители их структурных подразделений.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

13. При приеме на работу наниматель (уполномоченное нанимателем лицо) обязан потребовать, а гражданин должен предъявить:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей;

документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья;

другие документы, подтверждающие иные обстоятельства, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательством.

Прием на работу без документов, указанных в части первой настоящего пункта, не допускается.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



14. Наниматель вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Работник вправе предоставить рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его как работника у предыдущего (предыдущих) нанимателя (нанимателей).

15. Прием на работу в университет осуществляется в соответствии с законодательством о труде по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по срочному трудовому договору, в том числе по контракту как разновидности срочного трудового договора.

16. Срочные трудовые договоры заключаются на:  
определенный срок не более пяти лет;  
время выполнения определенной работы;  
время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

17. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава производится по конкурсу.

Порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава регулируется Положением о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011г. № 806.

Конкурсы на замещение должностей профессорско-преподавательского состава объявляются в периодической печати.

Срок подачи заявлений на конкурс один месяц со дня опубликования объявления.

18. Лица, изъявившие желание принять участие в конкурсе, подают заявление на имя ректора университета.

К заявлению на участие в конкурсе прилагаются следующие документы:

листок по учету кадров;  
автобиография;  
копия диплома о высшем образовании, ученой степени, аттестат об ученом звании;  
список научных работ и изобретений;  
характеристику.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Лица, работающие в университете, подают только заявление и список научных работ и изобретений.

19. Конкурс не объявляется на должности, которые заняты беременными женщинами и женщинами, которые имеют детей в возрасте до 5 (пяти) лет.

20. Лица, избранные по конкурсу, принимаются на соответствующие должности в порядке заключения контракта сроком от 1 года до 5 лет.

Избрание по конкурсу является обязательным условием для заключения контракта.

21. Лица, не избранные по конкурсу на должность, которую они занимали, а также не подавшие заявлений на участие в конкурсе, освобождаются от работы в университете по пункту 4 статьи 44 ТК РБ.

Для увольнения преподавателей по данному основанию не требуется информировать профсоюзный комитет, так как данное увольнение не является увольнением по инициативе нанимателя.

22. При необходимости ректор имеет право принять соответствующего работника по срочному трудовому договору на преподавательскую должность до избрания по конкурсу.

23. Профессорско-преподавательский состав может выполнять преподавательскую работу с почасовой оплатой в объеме до 240 часов в учебном году на условиях договора подряда.

24. Работники университета могут работать по совместительству в соответствии с действующим законодательством.

25. Заключение, изменение условий и прекращение трудового договора оформляется приказом ректора университета и объявляется работнику под роспись.

26. Основанием для издания приказа о приеме на работу является трудовой договор (контракт). Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

При переводе работника на другую постоянную работу с ним заключается трудовой договор (контракт) в соответствии с требованиями ст.ст. 18 и 19 ТК.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

27. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу наниматель (уполномоченное нанимателем лицо) обязан:

27.1. ознакомить работника под роспись:

с должностной инструкцией, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

с ПВТР, коллективным договором, Политикой, Целями и Миссией университета в области качества;

с внесенными в личную карточку работника сведениями;

27.2. провести вводный (при приеме на работу), первичный инструктаж по охране труда;

27.3. взять письменные обязательства о соблюдении антикоррупционного законодательства назначаемых на должность должностных лиц;

27.4. заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом и объявить его работнику под роспись.

28. О приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении вносятся в соответствии с законодательством записи в трудовую книжку работника в случаях, когда ее заполнение обязательно.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в университете свыше пяти дней, если работа является для работника основной.

Заполнение трудовой книжки лицу, впервые поступающему на работу, осуществляется уполномоченным нанимателем должностным лицом в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах.

Дисциплинарные взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не вносятся.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится уполномоченным нанимателем должностным лицом по желанию работника по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (копия

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

приказа нанимателя, у которого работник работает по совместительству).

29. Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются:

- 1) соглашение сторон (пункт 1 части 2 ст. 35 ТК);
- 2) истечение срока трудового договора (контракта), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по желанию (ст. 40 ТК), или по требованию работника (ст. 41 ТК), или по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;
- 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК).

Трудовой договор может быть досрочно расторгнут по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством.

30. Не позднее чем за месяц до истечения срока действия контракта каждая из сторон контракта обязана письменно предупредить другую сторону о своем решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

31. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК, кроме п.3, абзацев 3 и 5 п.7) производится после получения согласия профкома.

32. В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

### ГЛАВА 3

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

33. Все работники университета обязаны:

33.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

33.2. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, качественно и своевременно выполнять не противоречащие законодательству и локальным правовым актам письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя и руководителей структурных подразделений;

33.3. не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

33.4. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству выполняемых работ, оказываемых услуг, производимой продукции;

33.5. в своей деятельности руководствоваться Политикой, Целями и Миссией университета в области качества, выполнять требования системы менеджмента качества;

33.6. соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

33.7. заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории университета;

33.8. проходить в установленном законодательством порядке предварительные, периодические и внеочередные (при ухудшении состояния здоровья) медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

33.9. бережно относиться к имуществу университета, рационально его использовать, принимать меры к предотвращению ущерба;

33.10. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.п.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю или непосредственному руководителю;

33.11. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте, в здании и на территории университета;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

33.12. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

33.13. хранить служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию нанимателя;

33.14. соблюдать правила работы с информационными ресурсами локальной компьютерной сети университета и сети Интернет;

33.15. соблюдать требования антикоррупционного законодательства Республики Беларусь, не допускать действий, которые могут привести к совершению правонарушений, создающих условия для коррупции, или к коррупционным правонарушениям;

33.16. постоянно совершенствовать свои профессиональные знания;

33.17. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, стремиться к повышению общей культуры;

33.18. иметь опрятный внешний вид, придерживаться делового стиля в одежде;

33.19. информировать непосредственного руководителя об освобождении от работы по причине временной нетрудоспособности:

в день обращения в учреждение здравоохранения (установления организацией здравоохранения временной утраты нетрудоспособности);

до окончания трудового отпуска, если работник заболел в период трудового отпуска;

33.20. своевременно предоставлять заявления и (или) соответствующие документы, предоставляющие право на льготы и социальные гарантии, предусмотренные законодательством Республики Беларусь;

33.21. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

34. На сотрудников клинических кафедр университета, выполняющих лечебно-диагностическую работу, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка учреждения здравоохранения.

35. Работники из числа профессорско-преподавательского состава университета обязаны:

35.1. осуществлять учебную, методическую, научную и воспитательную работу на профессиональном уровне в строгом соответствии с учебным расписанием, индивидуальным планом работы, графиком работы и иными регламентирующими документами;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

35.2. уважать честь, достоинство и личную неприкосновенность обучающихся, проявлять заботу об их профессиональном и культурном развитии;

35.3. проводить научные исследования и участвовать во внедрении их результатов;

35.4. осуществлять подготовку научно-педагогических кадров;

35.5. оказывать помощь обучающимся в организации их индивидуальных занятий и самостоятельной работы, выявлять причины неуспеваемости;

35.6. руководить научно-исследовательской работой студентов;

35.7. посещать заседания кафедры и иные обязательные кафедральные и академические мероприятия;

35.8. не реже одного раза в 5 лет повышать квалификацию по профилю своей педагогической и профессиональной деятельности;

35.9. вести здоровый образ жизни, пропагандировать его среди обучающихся;

35.10. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (контракта).

36. Научные работники университета обязаны:

36.1. выполнять научно-исследовательскую работу на высоком профессиональном уровне и в установленные сроки;

36.2. участвовать во внедрении результатов исследований, способствуя их социальной и экономической эффективности;

36.3. осуществлять контроль за ходом выполнения научных работ, а также за экономным использованием материальных и денежных средств по всем видам расходов;

36.4. участвовать в патентно-лицензионной деятельности;

36.5. выполнять иные обязанности в сфере научной деятельности в соответствии с законодательством.

37. Инженерно-технический и учебно-вспомогательный персонал обязан:

37.1. обеспечивать высокое качество учебной, организационной и иной осуществляемой ими деятельности;

37.2. участвовать в разработке учебно-методической документации, наглядных пособий, своевременно готовить организационно-распорядительную и иную документацию;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

37.3. обеспечивать сохранность материальных средств, содержать в исправности оборудование;

37.4. выполнять другие работы по распоряжению руководителя структурного подразделения.

38. Хозяйственно-обслуживающий персонал обязан:

38.1. своевременно и качественно выполнять производственные задания;

38.2. соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте, содержать оборудование в исправном состоянии;

38.3. соблюдать все требования технической эксплуатации машин, механизмов и оборудования, обладать навыками по их ремонту.

39. Руководящие работники университета обязаны:

39.1. обеспечивать своевременное и качественное выполнение задач и функций, поставленных перед подчиненным (курируемым) ему структурным подразделением;

39.2. организовывать рациональное использование труда подчиненных ему работников;

39.3. обеспечивать трудовую, исполнительскую и производственно-технологическую дисциплину подчиненных: своевременность их прихода на работу, уход с рабочего места, нахождение на рабочем месте в течение рабочего дня, исполнение работниками своих должностных обязанностей;

39.4. соблюдать установленный локальными актами университета порядок составления, утверждения графиков работ (сменности);

39.5. организовывать ведение журналов учета рабочего времени;

39.6. соблюдать порядок составления табелей учета использования рабочего времени и сроки представления их в отдел кадров и бухгалтерию;

39.7. своевременно разрабатывать положения о возглавляемых структурных подразделениях, должностные инструкции подчиненным работникам, представлять указанные документы в установленном порядке на согласование и регистрацию, обеспечивать соответствие указанных документов требованиям законодательства и локальных правовых актов университета;

39.8. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда, обеспечивать

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

39.9. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности;

39.10. контролировать обеспечение работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

39.11. обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Беларусь;

39.12. инициировать отстранение подчиненных им работников от работы в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь и другими актами законодательства;

39.13. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (контракта).

40. Круг функциональных обязанностей (видов работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными (рабочими) инструкциями, положениями, иными локальными правовыми актами университета, а также трудовым договором (контрактом).

41. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК, иными законодательными актами.

## ГЛАВА 4

### ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

42. Наниматель обязан:

42.1. рационально использовать труд работников;

42.2. обеспечивать соблюдение исполнительской, трудовой, учебной и производственно-технологической дисциплины;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

42.3. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами (контрактами);

42.4. организовывать учет явки на работу и ухода с работы, вести учет фактически отработанного работником времени;

42.5. выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором или трудовым договором (контрактом);

42.6. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

42.7. принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев;

42.8. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

42.9. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

42.10. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

42.11. обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

42.12. создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с ТК;

42.13. обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

42.14. представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

42.15. оформлять изменение условий и прекращения трудового договора с работником приказом ректора и объявлять его работнику под роспись;

42.16. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных ТК и законодательством;

42.17. создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

42.18. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, коллективного договора, других локальных правовых актов университета и трудовых договоров (контрактов).

43. Наниматель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзного комитета работников университета, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

44. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несет ответственность предусмотренную ТК и иными законодательными актами.

## ГЛАВА 5

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

45. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни, а также при ненормированном рабочем дне).

46. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

47. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) устанавливается для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для работников в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидам I и II группы.

48. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава определяется графиком работы, учебным расписанием и индивидуальным планом преподавателя.

49. Продолжительность рабочего дня профессорско-преподавательского состава определяется графиком работы и может изменяться в сторону уменьшения либо увеличения в зависимости от объема выполняемой работы в пределах 36-часовой рабочей недели. В пределах рабочего дня профессорско-преподавательский состав обязан вести учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу, предусмотренную должностными обязанностями.

50. При необходимости работники из числа профессорско – преподавательского состава с разрешения заведующего кафедрой могут выполнять внеаудиторные виды работ за пределами университета.

51. При выполнении внеаудиторных видов работ вне кафедры работники из числа профессорско – преподавательского состава обязаны:

произвести отметку в журнале учета рабочего времени о месте своего нахождения;

обеспечивать возможность оперативной связи с кафедрой;

явиться на кафедру в период ее работы в случае организационной или производственной необходимости по распоряжению заведующего кафедрой, декана факультета.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

52. Работа профессорско-преподавательского состава и иных штатных работников университета в порядке совместительства, а также на условиях договора подряда, разрешенная действующим законодательством, должна выполняться в свободное от основной работы время.

53. Контроль соблюдения расписаний учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы осуществляется руководителями и работниками соответствующих структурных подразделений согласно их полномочиям.

54. Для учебно-вспомогательного персонала кафедр устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с 7-ми часовым рабочим днем с понедельника по пятницу и 5-ти часовым рабочим днем в субботу.

Начало работы – 8<sup>00</sup>;

окончание работы – 15<sup>30</sup>, в субботу – 13<sup>30</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 12<sup>30</sup> до 13<sup>00</sup>;

Учебно-вспомогательному персоналу может устанавливаться шестидневная рабочая неделя с режимом рабочего времени при сменной работе (с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю).

55. Для сотрудников административно-управленческого аппарата, научно-исследовательской лаборатории, хозяйственных служб, иных ИТР и служащих, непосредственно не связанных с образовательным процессом, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя и 8-ми часовой рабочий день (40 часов в неделю). Выходные дни - суббота, воскресенье.

Начало рабочего времени – 8<sup>30</sup>;

окончание рабочего дня – 17<sup>00</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 13<sup>00</sup> до 13<sup>30</sup>.

56. Для рабочих профессий (уборщиков помещений, уборщиков территорий, водителей, рабочих всех специальностей) устанавливается следующий режим рабочего времени:

начало рабочего дня – 8<sup>00</sup>;

окончание рабочего дня - 16<sup>30</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 12<sup>30</sup> до 13<sup>00</sup>.

57. Графики работ (сменности) утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

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

58. Наниматель вправе в установленном порядке вводить суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и иные режимы рабочего времени.

59. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

60. Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112- 117 ТК.

61. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112-114 ТК).

62. Для дежурных по общежитию, сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается квартал.

63. Дежурным по общежитию продолжительность рабочей смены устанавливается не более 12 часов по утвержденному графику дежурств. Продолжительность смены для сторожей может быть установлена свыше 12 часов, но не более 24 часов согласно утвержденному графику.

Данным работникам время для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

64. По согласованию с профсоюзной организацией структурным подразделениям университета и отдельным работникам может устанавливаться режим рабочего времени в соответствии с графиками работ (сменности), утверждаемыми в установленном порядке, при этом не допуская превышения полной нормы продолжительности рабочего времени в соответствии с ТК.

65. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить:

приход на работу;

уход с работы;

уходы с работы в течение рабочего дня (смены).

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

66. Наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

67. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час (статья 116 ТК). Работникам с неполным рабочим днем сокращение предпраздничного дня производится пропорционально продолжительности его рабочего времени. Сокращение рабочего дня для профессорско – преподавательского состава за счет времени учебных занятий не допускается.

68. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, обусловленных необходимостью обеспечения образовательного процесса и (или) проведения общественно значимых мероприятий.

69. Наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда;

3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев отстранения от работы работника, который не по своей вине не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

Наниматель имеет право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, не более чем на период разбирательства допущенных нарушений, после чего работник либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается.

Ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, может быть удержан из заработной платы работника без его согласия, по распоряжению нанимателя.

70. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, производится компенсация за работу в указанный день (ст.137 ТК).

71. Очередность предоставления трудовых отпусков для работников подразделений устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым ректором. График трудовых отпусков составляется на текущий календарный год не позднее 5 января.

Графики отпусков работников структурных подразделений составляются руководителями подразделений и согласовываются с профсоюзом.

При составлении графика трудовых отпусков учитывается мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников.

72. Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 5) участникам Великой Отечественной войны;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак



6) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

7) работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде, коллективным договором или трудовым договором (контрактом).

## ГЛАВА 6

### ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

73. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказания услуг (выполнения работ), результативную учебно-воспитательную деятельность, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу в университете и другие достижения в работе к работникам применяются следующие поощрения:

объявление Благодарности;

премирование;

награждение Почетной грамотой;

награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются приказом ректора университета.

74. К поощрению за особые трудовые заслуги работники университета представляются в вышестоящие органы по согласованию с профсоюзной организацией.

75. Виды и порядок поощрений работников за труд определяются коллективным договором и ПВТР.

76. Работникам университета, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.).

77. Решение о применении поощрения принимается нанимателем.

## ГЛАВА 7

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

78. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой принятие мер дисциплинарного воздействия, а также принятие иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

79. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

увольнение.

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

1) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

3) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

4) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц;

5) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

6) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

7) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителем, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо не привлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

8) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

9) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

10) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений.

81. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Прогулом также является отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше 24 календарных дней.

82. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания.

Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с указанием присутствующих свидетелей.

83. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

84. Выбирая меру дисциплинарного воздействия, наниматель учитывает тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу, поведение работника и его отношение к труду.

85. Для применения дисциплинарного взыскания руководитель подразделения обязан:

затребовать письменное объяснение от работника; в случае отказа работника от дачи объяснения, составить акт с указанием присутствующих при этом свидетелей;

написать докладную записку на имя ректора, если структурное подразделение непосредственно подчиняется ректору, либо на имя проректора (по подчиненности) о дисциплинарном проступке работника.

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

86. Проректор (по подчиненности) рассматривает поступившие документы, пишет представление на имя ректора университета и предлагает меры дисциплинарного взыскания.

87. Ректор принимает решение о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

88. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное п.3 части 1 ст.198 ТК, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

Дисциплинарные взыскания оформляются приказом нанимателя и объявляются работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный с приказом, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

89. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

90. Орган (руководитель), применивший взыскание имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно (до истечения года) по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя работника, профкома, иного представительного органа, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

Дисциплинарные взыскания налагаются и снимаются по согласованию с профкомом.

91. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются коллективным договором, трудовым договором

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак

(контрактом), настоящими Правилами, иными локальными правовыми актами (статья 198 ТК).

Ректор Гомельского государственного  
медицинского университета,  
д.м.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Н.Лызиков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е.Дивак