

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между учреждением образования «Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет» и профсоюзным
комитетом первичной профсоюзной организации сотрудников
учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы
народов медицинский университет» Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения

на 2024-2027 годы

г. Витебск
2024

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между учреждением образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» (в дальнейшем – университет) в лице ректора университета Чуканова Алексея Николаевича (в дальнейшем – Наниматель) и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации сотрудников учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» Белорусского профессионального союза работников здравоохранения (в дальнейшем – Профком) в лице председателя Профкома Мясоедова Александра Михайловича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения университета, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы университета, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Договор действует с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года, но не более шести месяцев после окончания срока его действия (*ст.367 Трудового Кодекса Республики Беларусь*).

В случае реорганизации университета Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если Наниматель и Профком (в дальнейшем – Стороны) не приняли иного решения.

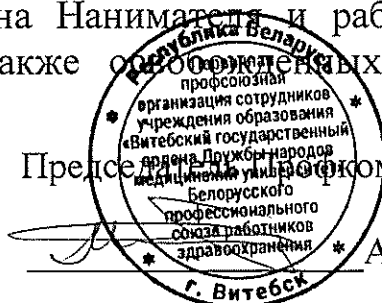
6. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с Договором при приеме на работу под роспись.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке аналогичном порядку заключения Договора и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен, а также сотрудников, от работы которых он исключен.



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе (в дальнейшем – профсоюз).

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с актами законодательства, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Иные положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с актами законодательства, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут совместное решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора сверх действующих актов законодательства на работника. Совместное решение должно быть оформлено протоколом совместного заседания Сторон.

Нормы Договора, внесенные сверх действующих актов законодательства с пометкой «*», распространяются только на работников – членов профсоюза.

9. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение) обязательны для исполнения Сторонами.

10. Стороны обязуются:

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

равноправия Сторон;

соблюдения норм актов законодательства;

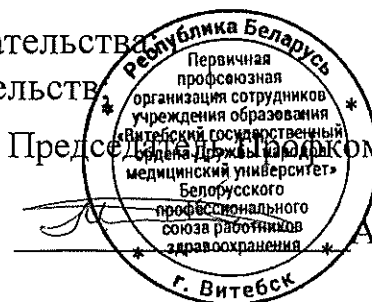
полномочности принятия обязательств.

Ректор университета



А.Н.Чуканов

Председатель профкома



А.М.Мясоедов

добровольности принятия обязательств;
 учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
 взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением из равного представительства Сторон. Представители от Нанимателя в состав комиссии по коллективным переговорам включаются на основании приказа Нанимателя, представители от профсоюза – на основании решения заседания Профкома.

10.3. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

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

10.5. В течение трех месяцев с момента реорганизации университета заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

12. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон в трех экземплярах после его одобрения на профсоюзной конференции работников университета.

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

ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ



Наниматель обязуется:

оплачиваться:

университета

А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

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

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

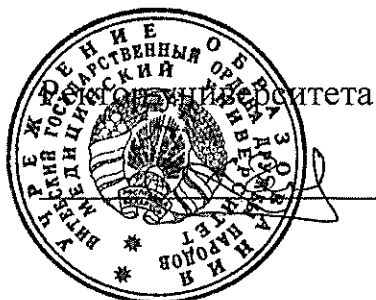
14.2. обеспечивать оплату труда работникам не ниже размера минимальной заработной платы в качестве государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении работниками установленной (месячной и часовой) норм труда, в том числе работникам,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

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

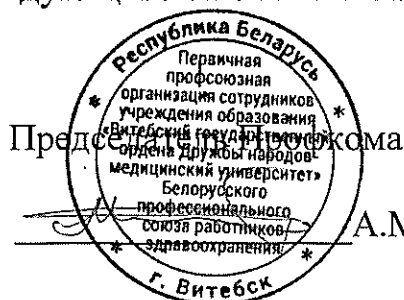
14.4. устанавливать тарифные разряды и коэффициенты по профессионально-квалификационным группам в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

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

14.6. выплату заработной платы работникам университета производить регулярно два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 20-го числа и окончательный расчет за текущий месяц – 7-го числа месяца, следующего за отчетным.



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

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

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

14.8. средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (*статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь*), если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

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

14.10. производить индексацию заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных актами законодательства, в том числе в случае заработной платы, выплаченной с задержками, превышающими один месяц;

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

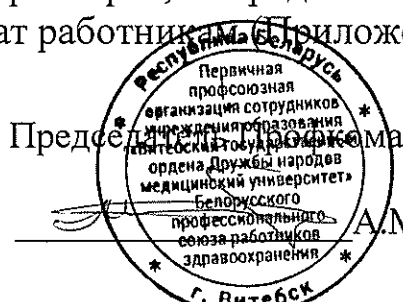
14.12. оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1);

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

14.14. осуществлять стимулирующие выплаты, включая премирование работников за счет бюджетных и внебюджетных средств, в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам (Приложение 2);



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

14.15. осуществлять компенсирующие выплаты работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях осуществления компенсирующих выплат работникам (Приложение 3);

14.16. осуществлять оказание материальной помощи в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение 4);

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

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

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

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

14.20. производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с актами законодательства и локальными правовыми актами.

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

14.22. обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии с актами законодательства;

14.23. осуществлять доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с актами законодательства;

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

14.25. предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников:

Ректор
А.Н.Чуканов

Председатель Профкома
А.М.Мясоедов

о порядке и условиях исчисления заработной платы;
 об установлении гарантий и компенсаций работникам;
 об использовании фонда заработной платы, в том числе
 использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты
 стимулирующего характера;

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

14.27. привлекать Профком к:

участию в работе комиссии по премированию, оказанию
 материальной помощи, установлению процентных надбавок и
 контрактной форме найма на работу;

участию в работе комиссии по тарификации и оплате труда;

участию в работе аттестационных комиссий;

участию в работе дисциплинарных комиссий.

15. Наниматель совместно с Профкомом обязуются:

15.1. проводить разъяснительную работу по вопросам трудового
 законодательства и оплаты труда;

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

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

16. Профком обязуется:

16.1. отстаивать интересы работников по вопросам оплаты труда в
 соответствии с актами законодательства и Договором «*»;

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

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

Наниматель и Профком обязуются принимать меры

Ректор
 А.Н.Чуканов

Председатель
 А.М.Мясоедов



морального и материального стимулирования работников«*»:

способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показавшим высокий результат на областных соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

активистов безвозмездного донорского движения;

работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам);

работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в университете.

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

18. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в университете в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

19. В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации структурных подразделений, включая обособленные, если это влечет за собой сокращения штатной численности, наниматель должен уведомить об этом Профком не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с Профкомом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

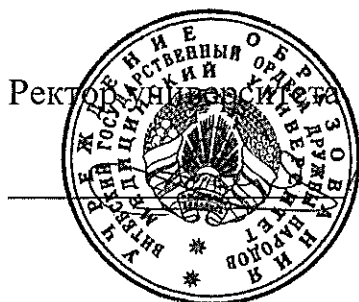
гарантии выплат и компенсации;

перевод на вакансии;

переподготовка по новым специальностям;

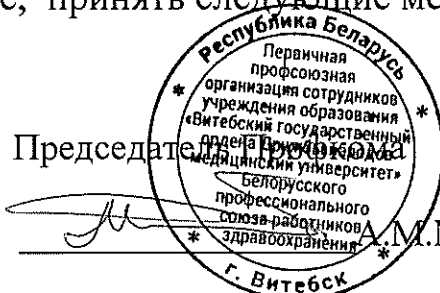
другие социальные гарантии, предусмотренные Договором.

20. При оптимизации численности работников структурных подразделений, включая обособленные, принять следующие меры:



Ректор университета

А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

20.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению Сторон; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

20.2. не принимать новых работников;

20.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

20.4. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

20.5. оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата работников), ликвидацией университета работникам в переобучении и трудоустройстве.

21. Осуществлять расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя только с предварительного согласия Профкома, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами 3, 4, 6, 7 и 8 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь*».

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

22. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников «*», не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

воспитывающим детей-инвалидов;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам;

заболевшим, перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

инвалидам;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

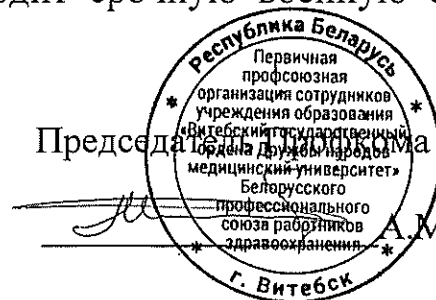
имеющим троих и более несовершеннолетних детей;

одному из супругов, если в университете работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;

работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы);



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве в университете;

имеющим длительный стаж непрерывной работы в университете (не менее 10 лет);

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению университета;

лицам, избранным в состав Профкома;

членам комиссии по трудовым спорам.

23. Сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в университете, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

24. Гарантировать работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и оплату труда в соответствии с актами законодательства.

25. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя:

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

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

26. Продлять с согласия работника срок действия контракта либо заключать новый контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

27. При заключении с работником контракта устанавливать надбавку в размере не менее 30 процентов оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка (*статья 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь*)«*».

28. При вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести его на контрактную форму найма, предоставлять работнику за месяц проект контракта, предлагаемого для заключения«*».

29. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками:

которым осталось два (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы.

30. Заключать контракт на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продлять контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.



А.Н.Чуканов



Председатель А.М.Мясоедов

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

Прекращать контракт в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом Республики Беларусь (*статья 261⁵ Трудового кодекса Республики Беларусь*) или иными актам законодательства не установлена обязанность Нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (*статья 261⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь*).

31. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключать без их согласия на заключение контрактов.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлять на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Продлять срок действия контракта либо заключить новый контракт:

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

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

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



А.Н.Чуканов



Председатель

А.М.Мясоедов

32. Производить выплату выходного пособия в размере, не менее среднемесячного заработка работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями).

33. Признавать уважительными причинами для досрочного расторжения трудового договора (контракта) по требованию работника (на основании подтверждающих документов):

избрание на выборную должность;

выход на пенсию;

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в университете отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств Нанимателя;

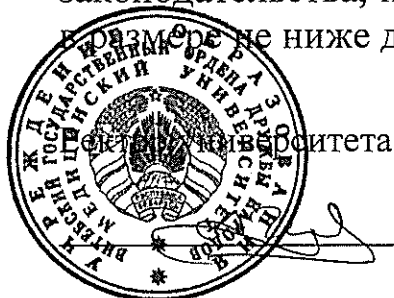
переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

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

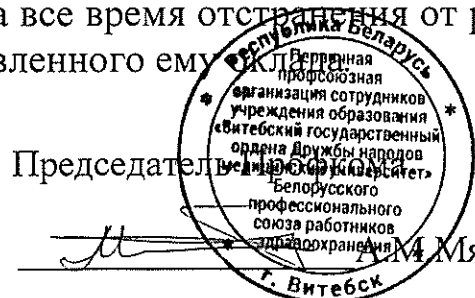
35. При расторжении трудового договора (за исключением контракта) в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (*часть 2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

36. Выплачивать минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, контракта (*статья 261⁵ Трудового кодекса Республики Беларусь*).

37. Производить оплату при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном актами законодательства, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему



А.Н.Чуканов



Председатель М.А.Мясоедов

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

39. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).

40. С целью повышения ответственности за сохранность собственности Наниматель заключает с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 16).

41. При вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц представлять проект контракта, предлагаемого для заключения «*».

42. Перевод на контрактную форму найма работников профсоюза производить после предварительного, не позднее чем за один месяц, уведомления Профкома «*».

43. Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника с его согласия производить с участием представителя Профкома «*»

44. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первичное, среднее специальное или профессионально-техническое образование.



А.Н.Чуканов



Председатель А.М.Мясоедов

образование в дневной форме получения образования - до окончания ими учреждения образования «*».

45. Выплачивать выходное пособие, работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового договора (контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды).

46. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде и выполнением коллективного договора;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

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

не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства, но не более трех месяцев, с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в университете «*».

При рассмотрении на заседании Профкома уведомления Нанимателя о предстоящем увольнении работника или представления о даче согласия на его увольнение, в случаях, предусмотренных Договором, в обязательном порядке приглашать заинтересованного работника и заслушивать его объяснения по рассматриваемому вопросу.

Постановление Профкома о даче согласия на увольнение считать действительным в течение одного месяца.

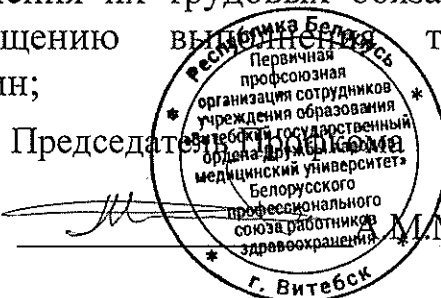
47. Работникам запрещается:

принимать участие в несанкционированных акциях протеста и иных деструктивных проявлениях политизированного толка;

принуждать работников к участию в забастовке, создавать другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призывать работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;



А.Н.Чуканов



Председатель

М.Мясоедов

участвовать в незаконной забастовке, а также в иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

Нарушение указанных требований является основанием расторжения трудового договора за однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с актами законодательства.

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Наниматель обязуется:

48. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственно-обслуживающего составов.

49. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю – профессорско-преподавательскому составу.

50. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени – 38,5 часов в неделю (*ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46*) для медицинских работников.

51. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь*) согласно приложению (Приложение 11).

52. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для следующих категорий работников:

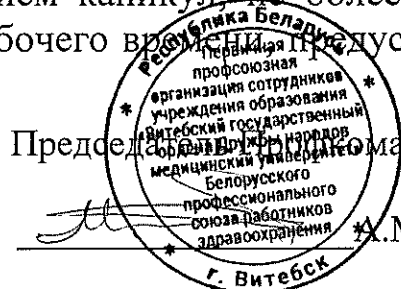
для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов (*статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов (*статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул, не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

для лиц соответствующего возраста (*статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

инвалидам 1 и 2 группы – не более 35 часов (*статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (*статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

53. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет.

54. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия (*статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

55. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с Профкомом.

56. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись.

57. Устанавливать по согласованию с Профкомом:

пятидневную рабочую неделю;

пятидневную рабочую неделю с одной или двумя рабочими субботами в месяц;

шестидневную рабочую неделю;

режим рабочего времени при сменной работе (сменный режим).

Устанавливать суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом вахтерам, дежурным по общежитию и слесарям-сантехникам, обслуживающим центральный тепловой пункт университета. Продолжительность учетного периода устанавливается Нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами. В графиках работ (сменности) работникам с суммированным учетом планируется рабочее время для учетного периода, равное норме рабочего времени этого периода (*статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

58. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам работников по согласованию с

при условии, если это учитывает интересы университета и



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

не приведет к осложнениям в работе университета (*статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

59. Вахтеры, дежурные по общежитию, слесари-сантехники, обеспечивающие дежурство на отопительном пункте университета, относятся к категории работников организации, перерыв для отдыха и питания, которым предоставляется в течение рабочей смены, включается в рабочее время и оплачивается (*часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

В течение рабочей смены на рабочем месте перечисленным работникам предоставляется 1 или 2 перерыва (при смене 12 часов) для отдыха и питания продолжительностью 30 минут каждый. Время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяется руководителем структурного подразделения.

60. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (*статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь*), 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 восемь часов работы в сверхурочное время) (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

61. Установить для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, устанавливаются сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50% среднего заработка.

62. Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, по направлению Нанимателя предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные *статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь*.

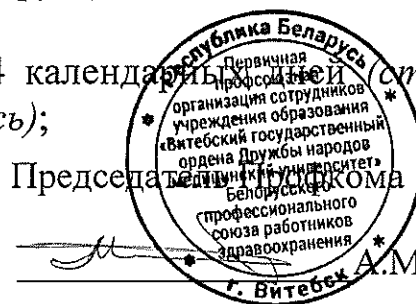
63. Предоставлять работникам следующие виды отпусков (*статья 150 Трудового кодекса Республики Беларусь*):

трудовые отпуска:

Основной отпуск – не менее 24 календарных дней (*статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь*);



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (Приложение 12) (*статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение 7) (*статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03 2008 № 408*);

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

64. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (*статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

65. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 15 февраля каждого года (*статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

66. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

67. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (*статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

68. Приравнять к фактически отработанному времени и включать в рабочий год помимо периодов, перечисленных в пунктах 1 – 4' *статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь*, отпуск без сохранения заработной платы в случае вынужденного (приобретения)



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

путевки на санаторно-курортное лечение, реабилитации после перенесенного заболевания «*».

69. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, определенным в *статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь*.

70. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (*статья 170 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

71. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней.

72. Предоставлять социальные отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера:

72.1. до 90 календарных дней без сохранения заработной платы«*»:

по семейно-бытовым причинам;

для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников;

при выделении (приобретении) путевки на санаторно-курортное лечение, реабилитации после перенесенного заболевания;

по другим уважительным причинам. Уважительность причин определяет Наниматель (*статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

72.2. предоставлять отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы по каждой из указанных причин на основании подтверждающих документов«*»:

рождение ребенка работника – до трех календарных дней в течение месяца с момента наступления события;

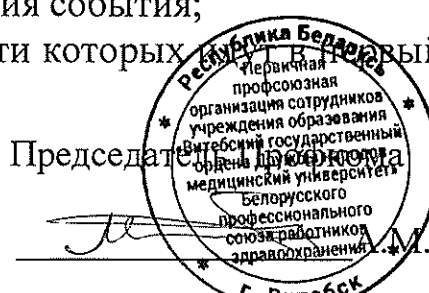
регистрация брака работника – до трех календарных дней в течение месяца с момента наступления события;

смерть близких родственников работника (мать, отец, дети, родные братья и сестры), супруга (супруги) – до трех календарных дней в течение месяца с момента наступления события;

«День знаний» работникам, дети которых вступают в первый класс, – до трех календарных дней.



А.Н.Чуканов



Председатель

М.Мясоедов

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

73. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя.

74. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные *статьями 220, 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.*

ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

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

76. Наниматель обязуется:

Устанавливать дополнительные гарантии и компенсации:

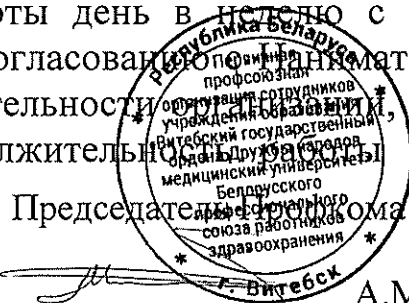
матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

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

у Нанимателя препятствует нормальной деятельности, сокращать установленную продолжительность рабочего времени (смены) с



А.Н.Чуканов



Председатель

А.М.Мясоедов

сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без оплаты. Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой), отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц (*статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и другими причинами), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (*статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

77. Предоставлять уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы единовременную материальную помощь в размере не менее одной минимальной заработной платы (*статья 342 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

ГЛАВА 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

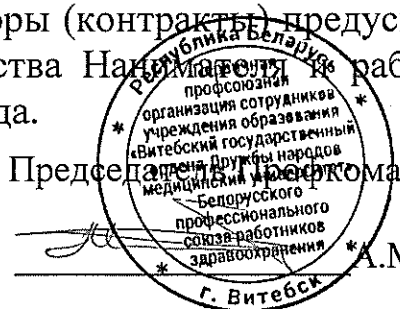
Наниматель обязуется:

78. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356-З «Об охране труда», актами законодательства в области охраны труда.

79. Включить в трудовые договоры (контракты) предусмотренные актами законодательства обязательства Нанимателя и работника по обеспечению безопасных условий труда.



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

80. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) университета и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

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

82. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные ежегодно разрабатываемым планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

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

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

86. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (Приложения 14,15).

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



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

88. Организовать использование санитарно-технических, архитектурно-планировочных, организационно-технологических, медико-профилактических и иных мер для регламентации условий труда при работе в условиях повышенных температур.

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

90. Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленного актами законодательства, Договором, трудовым договором (контрактом).

91. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

92. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложения 10, 11, 12, 13).

93. Обеспечивать в установленном актами законодательства порядке расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

94. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с актами законодательства.

95. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь, вышестоящий профсоюз.

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

97. Осуществлять выплату из средств Нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного



А.Н.Чуканов



Председатель профкома
Г. Витебск М.Мясоедов

среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

98. Включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников предусмотренные актами законодательства обязанности в области охраны труда и ответственность за неисполнение всех обязательных требований по охране труда.

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

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

101. Оказывать содействие Профкому в обучении общественных инспекторов по охране труда.

102. Принимать локальные правовые акты, содержащие порядок участия общественных инспекторов по охране труда в проводимом Нанимателем контроле за соблюдением требований по охране труда в университете.

103. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 3 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением Договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением среднего заработка.

104. Обеспечить материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда за их эффективную работу.

Создать благоприятные для здоровья работников условия труда, отдыха, а также своевременно предоставлять инженерно-



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на их улучшение.

106. Своевременно готовить здания, помещения и территорию к устойчивой работе в осенне-зимних условиях.

107. Проводить мероприятия по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности.

108. Применять в университете принципы Концепции «нулевого травматизма», формировать в трудовом коллективе атмосферу нетерпимости к нарушениям требований по охране труда.

109. Наниматель с участием Профкома осуществляет планирование и реализацию мероприятий по:

109.1. снижению численности работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства об охране труда, а также профилактике профессиональных заболеваний работников;

109.2. проведению в рамках Недель «нулевого травматизма» информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда.

Профком обязуется:

110. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда.

111. Контролировать правильность предоставления Нанимателем компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

112. Оказывать практическую помощь работникам - членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде «*».

113. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению,



А.Н.Чуканов



Председатель Трофимова

~~А.~~М.Мясоедов

оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших.

114. Оказывать правовую помощь потерпевшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования и оформления несчастного случая на производстве, возмещения вреда, а также дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья «*».

115. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований по охране труда, выполнением Договора в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных Положением об общественном инспекторе по охране труда, утвержденным протоколом заседания Профкома.

116. Организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда.

117. Применять в университете при взаимодействии с Нанимателем принципы Концепции «нулевого травматизма», формировать в трудовом коллективе атмосферу нетерпимости к нарушениям требований по охране труда.

118. Ежеквартально рассматривать на заседаниях Профкома эффективность проведения общественного контроля за соблюдением требований охраны труда с вынесением конкретных предложений.

ГЛАВА 7 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

119. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

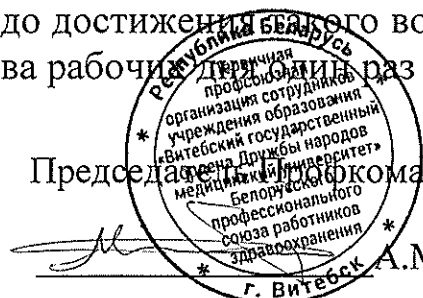
на один рабочий день один раз в три года;

работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;

работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

Работники обязаны в течение трех дней представлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

120. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их несовершеннолетних детей (в том числе в детских оздоровительных лагерях с круглосуточным пребыванием), создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению с участием Профкома (Приложение 6).

121. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание.

122. Производить организацию оздоровления в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Наниматель и Профкомом обязуются:

123. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников «*».

124. Оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт» «*».

125. Осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря «*».

ГЛАВА 8 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

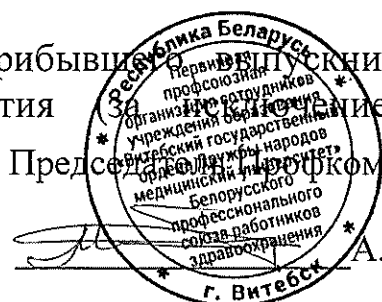
В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

126. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с актами законодательства.

127. Принимать на работу прибывших выпускника в день, следующий за датой его прибытия в г. Витебск в случае



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

необходимости прохождения медицинской комиссии и иных установленных законодательством мероприятий), а также обеспечивать условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

128. При невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, в течение трех рабочих дней со дня прибытия выпускника к месту работы выдает ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

129. В случае приема на работу выпускника, который имеет право на самостоятельное трудоустройство, в течение двух лет после получения им высшего или среднего специального образования и одного года после получения профессионально-технического образования наниматель в месячный срок со дня заключения трудового договора направляет в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве.

130. Не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

131. Предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 214, 215, 216, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, получающих среднее специальное и высшее образование, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

132. Оказывать содействие в обеспечении молодых специалистов благоустроенным жильем «*».

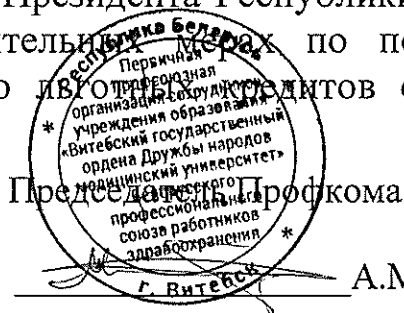
133. Оформлять ходатайства в другие организации о предоставлении молодым специалистам жилых помещений в общежитиях этих организаций «*».

134. Оформлять индивидуальные ходатайства о предоставлении арендного жилья в местные исполнительные и распорядительные органы «*».

135. Оказывать содействие молодым специалистам «*» в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».



А.Н.Чуканов



А.М.Мясоедов

136. Принимать меры по созданию условий для закрепления на рабочих местах молодых специалистов, молодых рабочих (служащих).

137. Оказывать материальную помощь молодым специалистам при приеме на работу в размере 1 базовой величины.

138. Оказывать материальную помощь для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу, вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями, в размере 1 базовой величины ежемесячно.

139. Профком обязуется:

139.1. Осуществлять контроль за соблюдением актов законодательства:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

по охране труда и режиму рабочего времени молодых специалистов;

по улучшению жилищных условий молодым специалистам.

139.2. Выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества.

140. Наниматель и Профком обязуются:

140.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, удовлетворению потребностей в непрерывном образовании, оказанию им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формированию мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

140.2. Разработать и внедрить систему наставничества для молодых работников (Приложение 9).

140.3. Обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе – путем участия в проведении молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

ГЛАВА 9

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ВETERANОВ ТРУДА ВГМУ И БЫВШИХ РАБОТНИКОВ

141. Ветераны труда ВГМУ имеют социальные гарантии в соответствии с Положением о присвоении звания «Ветеран труда ВГМУ» (Приложение 8).

142. Наниматель оказывает материальную помощь бывшим работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение 4).

143. Профком обязуется оказывать материальную помощь бывшим работникам в соответствии с Положением о материальной помощи, утвержденным протоколом заседания Профкома.

144. Наниматель совместно с Профкомом обязуются организовывать чествование бывших работников ко Дню пожилых людей (1 октября), Дню победы, Дню медицинского работника, Дню инвалида, юбилейным датам университета.

ГЛАВА 10

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

145. Наниматель обязуется:

145.1. Отчислять денежные средства профсоюзу для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и приобретения новогодних подарков для детей (до 16 лет включительно) работников «*», пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

145.2. Предоставлять при наличии возможности в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

145.3. Осуществлять направление работников университета для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с актами законодательства о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с сохранением среднего заработка.

145.4. Содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

145.5. Обеспечивать участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем.

145.6. Организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

146. Профком обязуется осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

ГЛАВА 11

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

147. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с актами законодательства.

148. Обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза профсоюзных взносов по их письменному заявлению и перечислять профсоюзные взносы в безналичном порядке на счет Профкома и вышестоящего профсоюза одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1605-XXI «Об удержаниях из заработной платы работников



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

г. Витебск М.Мясоедов

149. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

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

151. Предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюза, общественным инспекторам по охране труда, представителям – членам профсоюза, членам молодежного совета, членам других общественных организаций, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка, если не нарушает интересы Нанимателя.

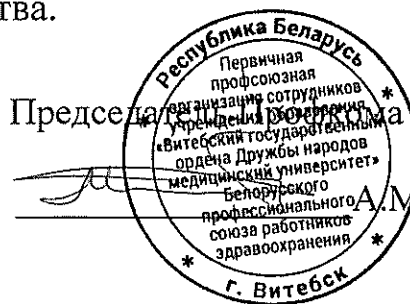
152. Сохранять заработную плату участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

153. Расторжение (прекращение) трудового договора, прекращение контракта по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными председателем, заместителем председателя Профкома и не освобожденными от основной работы, осуществлять только с согласия вышестоящего органа профсоюза, а с работниками, избранными в состав Профкома и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и выполнением коллективного договора, – с согласия Профкома. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в Профкоме.

154. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными председателем, заместителем председателя Профкома осуществлять на срок их полномочий в Профкоме, но не менее срока, установленного актами законодательства.



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

А.М.Мясоедов

155. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников университета Договором, за работниками, избранными на выборные должности профсоюза.

156. Предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюза.

157. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюз, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в университете.

ГЛАВА 12

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

158. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением.

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

160. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

161. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзной конференции работников университета.

162. Наниматель:

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

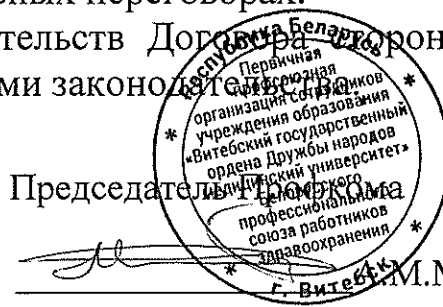
знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

обязуется в недельный срок рассматривать информацию Профкома о неисполнении (нарушении) Договора и направлять Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

За неисполнение норм и обязательств Договора Стороны несут ответственность в соответствии с актами законодательства.



А.Н.Чуканов



Председатель Профкома

М.Мясоедов

Коллективный договор одобрен на профсоюзной конференции работников 25.06.2024.

Коллективный договор подписан 25.06.2024.

Ректор учреждения образования

«Витебский государственный орден

Дружбы народов медицинский

университет»



А.Н.Чуканов

Председатель профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

сотрудников учреждения образования

«Витебский государственный орден

Дружбы народов медицинский

университет»

Белорусского

профессионального союза работников

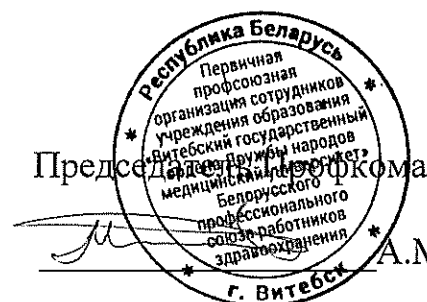
здравоохранения



А.М.Мясоедов



А.Н.Чуканов



Председатель профкома

А.М.Мясоедов

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников.
2. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам.
3. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления компенсирующих выплат работникам.
4. Положение об оказании материальной помощи.
5. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам.
6. Положение о комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и их несовершеннолетних детей.
7. Положение о предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
8. Положение о присвоении звания «Ветеран труда ВГМУ».
9. Положение о наставничестве.
10. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
11. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.
12. Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
13. Перечень рабочих мест медицинских работников на которых по результатам аттестации подтверждены условия труда, соответствующие требованиям раздела I перечня учреждений, организаций и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских и педагогических работников, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490, и влекущие за собой право на дополнительный отпуск для педагогического работника.

Ректор университета



А.Н.Чуканов

Председатель профкома



А.М.Мясоедов

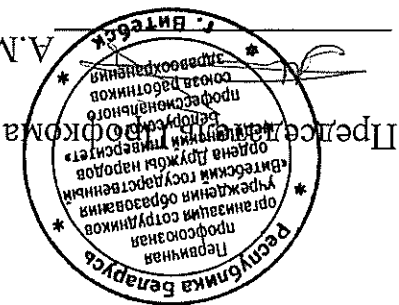
14. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам.

15. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов.

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



А.Н.Чуканов



А.М.Масюков

*Приложение 1
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

_____ А.Н.Чуканов
_____ 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

стимулирование инициативы и творчества работников.

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

Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

Указа Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении надбавок за ученые степени и звания»;

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

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля

2013 г. № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций»;
постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»;

постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь

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

постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь

от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

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

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

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

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

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

и других актов законодательства в области оплаты труда.

4. Положение распространяется на работников университета, работающих на условиях трудовых договоров (контрактов), в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

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

заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время;

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

границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. На оплату труда работников университета, в том числе установление стимулирующих и компенсирующих выплат,

осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных актами законодательства.

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

ГЛАВА 2 СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

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

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

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

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

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

13. Ректору университета тарифный разряд устанавливается в соответствии с актами законодательства.

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

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

16. При введении почасовой оплаты труда работников ставки почасовой оплаты определяется путем деления суммы оклада, определенного в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения, и установленных законодательством выплат на среднемесячное количество рабочих часов.

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

17. Оплата труда работников, выполняющих финансируемые научные исследования и услуги, осуществляется в соответствии с актами законодательства и локальными правовыми актами университета.

18. Размер и порядок осуществления стимулирующих выплат установлены Положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам.

19. Размер и порядок осуществления компенсирующих выплат установлены Положением о размерах, порядке и условиях осуществления компенсирующих выплат работникам.

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

Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление установлены Положением о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам.

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи установлены Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

23. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, с учетом отработанного рабочего времени.

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

Перечень указанных выплат устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

25. Выплата заработной платы работникам университета осуществляется регулярно два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 20-го числа и окончательный расчет за текущий месяц – 7-го числа месяца, следующего за отчетным.

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

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

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

27. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по

результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения.

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

29. Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный лист не позднее чем за один день до выплаты заработной платы, с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

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

При поступлении на работу в университет каждый работник обязан открыть счет в филиале банка, с которым университет заключил договор на обслуживание, и сообщить номер карт-счета в расчетную группу бухгалтерии.

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

- трудовой отпуск;
- диспансеризация;
- временный перевод в связи с производственной необходимостью в случае простоя;
- выполнение государственных или общественных обязанностей;
- служебные командировки;
- прохождение обязательного медицинского осмотра;
- перевод и перемещение на нижеоплачиваемую работу;
- повышение квалификации, переподготовка, профессиональная подготовка и стажировка по направлению нанимателя;
- получение общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического образования, среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя;
- предоставление другой работы в случаях обеспечения прав работника на охрану труда;
- освобождение от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов и предоставление дополнительного дня отдыха;

работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений; соблюдение гарантий в связи с выполнением работниками воинских обязанностей;

задержка исполнения решений и постановлений по трудовым делам;

выплата возмещения работнику с его согласия при невозможности или нецелесообразности его восстановления на прежней работе;

оплата вынужденного прогула;

выплата выходного пособия;

задержка расчета на день увольнения, выдачи трудовой книжки;

иные случаи, предусмотренные актами законодательства.

Исчисление среднего заработка работника осуществляется в соответствии с актами законодательства.

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

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

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан предупредить работника письменно в сроки, определенные актами законодательства.

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

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя: для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных средств, выданных на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания.

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

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

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

36. Месячная заработная плата подлежит индексации в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных актами законодательства.

ГЛАВА 4 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

37. Рассмотрение вопросов оплаты труда в ситуациях, не определенных настоящим Положением, осуществляется Комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, установлению процентных надбавок и контрактной форме найма на работу, созданной приказом ректора университета.

38. Состав Комиссии по премированию, оказанию материальной помощи, установлению процентных надбавок и контрактной форме найма на работу утверждается приказом ректора университета.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения»



А.М.Мясоедов

Приложение 2
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов

2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях
осуществления стимулирующих
выплат работникам

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

4. Работникам университета устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1. надбавки:

- за стаж работы в бюджетных организациях;
- за работу на условиях контрактной формы найма;
- за специфику работы в сфере образования;
- за специфику работы в сфере здравоохранения;
- за работу в сфере здравоохранения;
- молодым специалистам, молодым рабочим (служащим);
- за особенности профессиональной деятельности;
- за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;
- за ученые степени и (или) ученые звания;

профессиональная;
 за работу в отрасли;
 за кураторство учебной группой;
 за сложность и напряженность работы;
 за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации;
 4.2. премии.

4.3. Источниками стимулирующих выплат работникам университета являются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, иные источники, не запрещенные актами законодательства.

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

ГЛАВА 2

РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

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

5.1. Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

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

5.2. В стаж работы засчитываются периоды работы:
 в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

5.3. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

5.4. Выплата надбавки осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

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

6.1. Надбавка работникам, с которыми заключены контракты в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, устанавливается в размере не более 50 процентов оклада и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

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

7.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается по основной должности, по должности, занимаемой на условиях

совместительства, и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени:

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

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов.

7.1.2. педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, устанавливаются надбавки 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 студенческого городка, начальнику (заведующему) спортивного клуба и их заместителям – 10 процентов.

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

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

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

не имеющим квалификационной категории – 5 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

8.1.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь и (или) осуществляющим медицинскую экспертизу в амбулаторных условиях:

врачам-специалистам – 50 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 50 процентов оклада;

8.1.3. врачам-специалистам, должности служащих которых относятся к хирургическому профилю специальности, врачам-стоматологам-хирургам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада;

8.2. Одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения могут устанавливаться по двум и более основаниям.

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

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

врачам-специалистам – 140 процентов оклада;

медицинским работникам со средним медицинским образованием – 85 процентов оклада.

10. Размер и порядок установления надбавки молодым специалистам, молодым рабочим (служащим).

10.1. Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) устанавливается:

выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) 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.

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

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

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

11.1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

11.1.1. Ректору, первому проректору, проректорам, деканам, профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, направляя на эти цели средства в размере 10 процентов сумм окладов этих работников, за выполнение отдельных видов работ в следующих размерах от базовой ставки:

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

за работу с иностранными обучающимися – 40 процентов;

за профориентационную работу, работу по взаимодействию с организациями-заказчиками кадров – 40 процентов;

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

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

Размер надбавки за особенности профессиональной деятельности по основаниям, указанным в данном подпункте, определяется Комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, установлению процентных надбавок и контрактной форме найма на работу (далее – Комиссия по премированию) на основании предоставленных до 20-го числа текущего месяца: представления ректора, докладной записки проректора по курируемому направлению, докладной записки декана факультета, докладной записки заведующего кафедрой с указанием основания для установления надбавки за особенности профессиональной деятельности по каждому работнику по итогам работы за отчетный период.

11.1.2. Медицинским работникам университета, за осуществление медицинской деятельности и участие в реализации образовательных программ высшего образования в университетской клинике «Университетская стоматологическая клиника» (далее – университетская клиника) и профессорско-преподавательскому составу университета, осуществляющему клиническую работу в университетской клинике, – в размере до 100 процентов оклада, направляя на эти цели средства в размере 30 процентов суммы окладов медицинских работников университетской клиники и 13 процентов суммы окладов профессорско-преподавательского состава университета;

11.1.3. Медицинским работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, являющимся руководителями стажировки медицинских работников, – в размере 20 процентов базовой ставки за каждый день стажировки;

11.1.4. Рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90 процентов базовой ставки;

2-й разряд работы – 80 процентов базовой ставки;

3-й разряд работы – 75 процентов базовой ставки;

4-й разряд работы – 70 процентов базовой ставки;

5-й разряд работы – 65 процентов базовой ставки;

6-й разряд работы – 60 процентов базовой ставки;

11.1.5. служащим бюджетных организаций, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, медицинскому дезинфектору, медицинскому регистратору, инструктору по трудовой терапии, инструктору-дезинфектору, художнику-глазопротезисту – в размере 50 процентов оклада;

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

11.2. Ректору, первому проректору, деканам, профессорско-преподавательскому составу кафедр университета за руководство врачом-ординатором, клиническим ординатором, проходящими подготовку в клинической ординатуре в очной форме, – 40 процентов базовой ставки, лицом, проходящим подготовку в клинической ординатуре в заочной форме, – 20 процентов базовой ставки.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается по основной должности и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

Определение размера, порядок, условия и критерии установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы осуществляются в соответствии с Положением о порядке осуществления деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, и об установлении надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы профессорско-преподавательским составом учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет», утвержденным приказом ректора университета.

13. Размер и порядок установления надбавок за ученые степени и ученые звания.

13.1. На получение надбавки имеют право работники университета, имеющие ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной академии наук Беларуси, а также ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания профессора и доцента.

13.2. Ежемесячные надбавки устанавливаются в размерах, кратных базовой ставке, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций,

получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

13.2.1. руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам (начальникам) факультетов и их заместителям, заведующим (начальникам) кафедрами и их заместителям, профессорско-преподавательскому составу:

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

ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,92 и 0,46.

13.2.2. руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, научным работникам университета:

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

ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,92 и 0,46.

13.3. Надбавки назначаются на основании решения комиссии по назначению надбавок за ученую степень и ученое звание ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны.

14. Размер и порядок установления профессиональной надбавки.

14.1. Надбавка профессиональная устанавливается:

14.1.1. руководителям и их заместителям из числа педагогических работников университета, обособленных и структурных подразделений, за исключением руководителей и специалистов из числа профессорско-преподавательского состава, в размере 15 процентов от оклада;

14.1.2. 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.

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

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

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

иным педагогическим работникам из числа специалистов, согласно утвержденного ректором университета перечня педагогических работников, – в размере 15 процентов от оклада.

16. Размер и порядок установления надбавки за кураторство учебной группой.

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

16.1.1. выполнение функции куратора учебной группы (учебных групп)

всех курсов, за исключением выпускного курса, – в размере 100 процентов базовой ставки;

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

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

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

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

17.1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам университета в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности университета. При определении размера надбавки за сложность и напряженность работы конкретному работнику учитывается выполнение заданий повышенной сложности, выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками, объем и разнообразность выполняемой работы.

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

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

17.4. При установлении надбавки за сложность и напряженность работы учитывается интенсивность труда работника с учетом объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и по иным показателям по представлению ректора университета.

17.5. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, на месяц, квартал, полугодие или год по решению Комиссии по премированию и выплачивается пропорционально занимаемой штатной единице и фактически отработанному времени.

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

Надбавка за сложность и напряженность работы может быть пересмотрена по инициативе нанимателя.

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

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

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

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

20.1. Начисление текущей премии осуществляется в размере 20 процентов ежемесячно не позднее 7-го числа месяца, следующего за отчетным, при отсутствии у работника оснований для лишения (уменьшения) размера премии. Премия выплачивается в дни выплаты заработной платы пропорционально фактически отработанному времени в порядке, установленном законодательством.

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

20.2. Работники могут быть частично или полностью лишены текущей премии по инициативе нанимателя в соответствии с актами законодательства.

20.3. Текущая премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

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

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

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

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

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

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

21.3. К дополнительному премированию также относится единовременное премирование:

к государственным и профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

при уходе на пенсию по возрасту и (или) инвалидности;

присвоение звания «Ветеран труда»;

работникам, награжденным грамотами университета, вышестоящих органов, получившим правительственные награды.

21.4. Размер дополнительной премии устанавливается по решению Комиссии по премированию в процентах от оклада работника, в абсолютной величине, в базовых величинах, базовой ставке, окладах и выплачивается в установленном объеме независимо от фактически отработанного времени за отчетный период.

21.5. Дополнительному премированию подлежат штатные работники по основному месту работы, в том числе внутренние и внешние совместители на основании решения Комиссии по премированию.

21.6. Единовременное дополнительное премирование производится по каждому из оснований в случае их совпадения.

21.7. Единовременное премирование к юбилейным датам работникам (50,60,70 и более лет, кратных 10-ти) начисляется в следующих размерах:

при стаже работы в университете до 10 лет – 0,5 оклада;

при стаже работы в университете от 10 до 15 лет – 1 оклад;

при стаже работы в университете от 15 лет и более – 2 оклада.

21.8. Единовременное премирование при уходе работников на пенсию по возрасту и (или) инвалидности начисляется в следующих размерах:

при стаже работы в университете до 10 лет – 0,5 оклада;

при стаже работы в университете от 10 до 15 лет – 1 оклад;

при стаже работы в университете от 15 лет и более – 2 оклада.

21.9. Единовременное премирование работников при награждении грамотами, при получении правительственных наград, присвоении почетных званий (далее – премии).

Премии выплачиваются по следующим номинациям в размерах: государственные награды «Заслуженный врач», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный деятель образования» и др. – 20 базовых величин;

почетное звание «Отличник Здравоохранения», «Отличник Образования» и др. – 12 базовых величин;

Почетная грамота Министерства здравоохранения, Министерства образования и др. министерств – 10 базовых величин;

Грамоты министерств, местных органов власти – 7 базовых величин;

Грамоты университета и др. – 5 базовых величин;

Благодарности Министра здравоохранения, Министра образования и др. министерств – 5 базовых величин;

Благодарности – 2 базовые величины;

звание «Ветеран труда ВГМУ» – 5 базовых величин;

медаль «За заслуги в развитии ВГМУ» – 10 базовых величин.

21.10. Показатели и размеры начисления единовременной дополнительной премии из прибыли:

21.10.1. высокое качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых, сложных и ответственных поручений – до 3 окладов;

21.10.2. выполнение наряду с основными обязанностями особо важного задания и поручения, не предусмотренного должностной (рабочей) инструкцией – до 1 оклада;

21.10.3. результативная работа по проведению набора студентов, в том числе на обучение на бюджетной и на платной основе по результатам приемной кампании, в том числе иностранных граждан (каждому работнику):

председатель приемной комиссии, заместитель председателя приемной комиссии, ответственный секретарь приемной комиссии – 140 базовых величин;

заместители ответственного секретаря приемной комиссии – 115 базовых величин;

члены приемной комиссии – 100 базовых величин;

члены группы статистического учета приемной комиссии – 85 базовых величин;

члены группы технического персонала приемной комиссии – 60 базовых величин;

председатели предметных экзаменационных комиссий – 30 базовых величин;

члены предметных экзаменационных комиссий – 10 базовых величин.

21.10.4. рост объема и расширение сектора платных услуг, увеличение экспорта услуг – до 5 окладов;

21.10.5. внедрение информационных технологий в образовательный процесс – до 1 базовой ставки;

21.10.6. проявление профессиональной инициативы и результативность работы по итогам рейтинговой оценки университета за год в номинации (при наличии нескольких победителей, каждому):

«Человек года» – 50 базовых величин;

«Лучший преподаватель», «Учёный года» – 25 базовых величин;

«Лучший лектор», «Молодой учёный года», «Лучший молодой преподаватель», «За лучшие результаты в лечебной работе» – 20 базовых величин;

«Лучший изобретатель и рационализатор года», «Лучший куратор», «Лучший в административно-хозяйственной работе», «Лучший по воспитательной и идеологической работе» – 15 базовых величин;

«Кафедра года», «Лучшее структурное подразделение» – 65 базовых величин на кафедру, на структурное подразделение;

победа в конкурсе «Лучший студенческий научный кружок» – 15 базовых величин на кафедру;

другие номинации по решению комиссии – 20 базовых величин за каждую номинацию;

21.10.7. ко Дню основания университета по результатам рейтинга в номинациях: наука, учебный процесс, воспитание и идеология, лечебная работа и другие устанавливается с 1 ноября текущего года до 30 июня следующего года – до 15 базовых величин ежемесячно;

21.10.8. лучшие 5 работников, которые продемонстрировали наибольший рост индекса цитирования (индекс Хирша) – 15 базовых величин каждому по итогам года при условии ежегодных публикаций;

21.10.9. получение патента – 15 базовых величин за патент (распределяется среди авторов);

21.10.10. получение удостоверения рационализаторского предложения 1 базовая величина за одно рационализаторское предложение каждому из соавторов;

21.10.11. защита диссертации, после утверждения Высшей аттестационной комиссией Республики Беларусь:

штатному работнику университета, за исключением работающего по совместительству кандидатской диссертации, – 100 базовых величин,

штатному работнику университета, за исключением работающего по совместительству докторской диссертации – 150 базовых величин;

научному руководителю из числа работников университета за защищенную работником университета и утвержденную кандидатскую диссертацию – 100 базовых величин;

научному консультанту из числа работников университета за защищенную работником университета и утвержденную докторскую диссертацию – 150 базовых величин;

21.10.12. научное руководство лауреатами Республиканского конкурса научных работ студентов высших учебных заведений Республики Беларусь – 7 базовых величин;

победителями 1 категории – 5 базовых величин,

победителями 2 категории – 4 базовые величины,

победителями 3 категории – 3 базовая величина;

21.10.13. разработка Инструкций по применению на новые способы диагностики, лечения, профилактики и реабилитации, утвержденных Министерством здравоохранения Республики Беларусь – 10 базовых величин за инструкцию (распределяется на соавторов);

21.10.14. публикация статей в зарубежных международных журналах, индексируемых в Scopus, Web of Science в журнале 1-2 квартиля – 30 базовых величин за статью (распространяется между авторами, пропорционально количеству авторов), в журнале 3-4 квартиля – 15 базовых величин за статью (распространяется между авторами, пропорционально количеству авторов);

21.10.15. получение гранта на выполнение научных исследований научному руководителю и ответственному исполнителю – 10 базовых величин (на 1 грант);

21.10.16. издательская деятельность:

ежемесячное премирование за подготовку к изданию журналов университета:

главный редактор – до 8 базовых величин;

зам главного редактора – до 7 базовых величин;

секретарь – до 4 базовых величин;

специалисты, отвечающие за компьютерную верстку, перевод и др. – до 4 базовых величин;

главный редактор журналов, внесенных в базу данных Scopus – до 15 базовых величин;

заместителю главного редактора журналов, внесенных в базу данных Scopus – до 12 базовых величин;

издание в Редакционно-издательском полиграфическом центре ВГМУ (далее – РИПЦ) учебников и учебных пособий с Грифом Министерства образования – 4,5 базовых величин за 1 авторский лист на коллектив авторов;

издание в РИПЦ учебно-методических пособий с Грифом УМО – 4 базовых величин за 1 авторский лист на коллектив авторов;

издание в РИПЦ рабочих тетрадей, практикумов, в том числе сборников задач, упражнений, тестов с Грифом УМО – 2 базовых величин за 1 авторский лист на коллектив авторов;

издание в РИПЦ учебников и учебных пособий с Грифом Министерства образования, методика преподавания в которых базируется исключительно на иллюстративном материале – 2,5 базовых величин за 1 авторский лист на коллектив авторов;

издание в РИПЦ монографий – 2,5 базовых величин за 1 авторский лист на коллектив авторов;

21.10.17. подготовка и качественное проведение научно-практических конференций, обучающих семинаров, мастер-классов, выставок и иных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета (на коллектив организаторов):

на международном уровне – до 10 базовых величин;

на республиканском уровне – до 5 базовых величин;

внутривузовские мероприятия – до 3 базовых величин;

21.10.18. участие в художественной самодеятельности, спортивных соревнованиях, в смотрах, конкурсах и иных мероприятиях по профилю деятельности и специальности от имени университета, подготовка и обеспечение участия студентов и работников в конкурсах, олимпиадах и завоевание призовых мест, в том числе:

21.10.18.1. в мероприятиях городского и областного значения (за одно мероприятие, распределяется):

1 место, лауреат – 5 базовых величин;

2 место – 4 базовых величин;

3 место – 3 базовых величин;

21.10.18.2. в мероприятиях республиканского и международного значения (за одно мероприятие, распределяется):

1 место, лауреат – 8 базовых величин;

2 место – 5 базовых величин;

3 место – 4 базовых величин;

21.10.19. подготовка кандидата в мастера спорта – 5 базовых величин; подготовка мастера спорта – 10 базовых величин;

21.10.20. активное участие в общегосударственных и общественных мероприятиях – до 10 базовых величин;

21.10.21. экономия денежных, материальных и энергетических ресурсов – до 1 оклада каждому работнику;

21.10.22. выполнение дополнительной работы по подготовке кадров высшей квалификации – до 5 базовых величин;

21.10.23. организация распределения выпускников – до 20 базовых величин;

21.10.24. выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач – до 1 оклада;

21.10.25. оказание экстренной и плановой организационно-методической и лечебно-консультативной помощи, мастер-классов, работа в составе мобильных бригад в городах и районах Витебской и Могилевской областей – до 2 окладов;

21.10.26. руководство стажировкой на рабочем месте – до 1 оклада;

21.10.27. участие в работе комиссий по разбору жалоб, служебных проверок по качеству оказания медицинской помощи, лечебно-консультативных советов – до 0,5 оклада;

21.10.28. разработка совместных образовательных программ с зарубежными высшими учебными заведениями – до 1 оклада;

21.10.29. организация и участие в проведении медицинских осмотров – до 0,5 оклада;

21.10.30. председателям, секретарям постоянно действующих комиссий университета – до 3 базовых величин.

21.10.31. руководство проектом ГНТП, ОНТП, РНТП инновационным проектом по 1 должностному окладу за каждый проект по итогам сдачи полугодового и годового отчетов за успешное выполнение задания;

21.10.32. руководство международным проектом – по 2 должностных окладу за каждый проект по итогам сдачи полугодового и годового отчетов за успешное выполнение задания;

21.10.33. разработка, внедрение и реализация новой продукции – 3% от прибыли с продаж в течении 2-х лет.

22. Ректор университета может премировать в индивидуальном порядке любого работника с учетом их личного (индивидуального) вклада в соответствии с вышеуказанными показателями.

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

22.2. Докладные записки проректоров, деканов, руководителей структурных подразделений со списками работников на дополнительное премирование за истекший месяц предоставляются в Комиссию по премированию до 20 числа текущего месяца.

22.3. Работник, проработавший полный месяц, но уволившийся до момента выплаты премии, имеет право на получение премии с учетом трудового вклада, за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя (п.3-п.11 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь).

22.4. Если размер премий по показателям определен с приставкой «до» или «от», то решение в этих случаях принимается Комиссией по премированию.

22.5. При наличии прибыли и на основании решения Комиссии по премированию работникам обособленных структурных подразделений может перечисляться дотация на выплату премий.

22.6. Решение по всем вопросам оплаты труда в ситуациях, не определенных Положением, принимается постоянно действующей Комиссией по премированию.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 3
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях
осуществления компенсирующих
выплат работникам

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

3. Доплаты работникам устанавливаются (изменяются, отменяются) на основании приказа ректора университета в соответствии с актами законодательства.

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

ГЛАВА 2 ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ

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

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

за реализацию организационно-распорядительной функции;

за особый характер труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом ректора университета на основании докладной записки руководителя структурного подразделения или заявления работника с указанием размера доплаты.

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

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

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

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

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

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

11. Размер и порядок установления доплаты за особый характер труда.

11.1. Доплата за особый характер труда устанавливается в размерах от базовой ставки работникам, обслуживающих пациентов, выполнение педагогическими работниками своих должностных обязанностей по обеспечению оказанию медицинской помощи в зоне воздействия вредных факторов и (или) сопровождающееся контактом с пациентами, их биологическими материалами, продуктами жизнедеятельности.

Размеры, порядок и условия определяются Положением о доплате за особый характер труда, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации

сотрудников учреждения образования

«Витебский государственный университет»

Дружбы народов медицинский университет

Белорусского профессионального

союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

*Приложение 4
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

_____ А.Н.Чуканов
_____ 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной
помощи

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи (далее – Положение) разработано с целью социальной поддержки работников, бывших работников учреждения образования «Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет» (далее – университет) в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и иными актами законодательства.

2. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате университета по основному месту работы, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3. На оказание материальной помощи направляются средства республиканского бюджета, средства, полученные от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных актами законодательства.

4. Выплаты, направленные на оказание материальной помощи, осуществляются ежемесячно основным штатным работникам университета в размере 2,5% от оклада за фактически отработанное время.

5. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников университета.

6. Решение по вопросам оказания материальной помощи, принимается постоянно действующей Комиссией по премированию, оказанию материальной помощи, установлению процентных надбавок и контрактной форме найма на работу (далее – Комиссия), утвержденной приказом ректора университета.

7. Оказание материальной помощи работникам, содержащимся за счёт внебюджетных средств, осуществляется по аналогии, как и работникам, содержащимся за счёт бюджетных средств.

8. Оказание материальной помощи работникам университета осуществляется по следующим основаниям:

№ п/п	Основание	Размер (базовая величина)	Документы, подтверждающие основание
1	Регистрация брака работника	5	копия свидетельства о заключении брака
2	Рождение детей у работника: первого ребенка второго ребенка третьего и последующих детей	5 10 15	копия свидетельства о рождении ребенка, копии свидетельств о рождении несовершеннолетних детей
3	Болезнь работника, ребенка работника (более 2 месяцев), приобретение дорогостоящих лекарственных средств	от 2 до 20	копия удостоверения инвалида и(или) эпикриз (медицинская справка) с рекомендациями по применению указанных лекарственных средств, документы, подтверждающие их приобретение (копия чека), копия свидетельства о рождении ребенка
4	Непредвиденные, чрезвычайные ситуации (хищение, порча имущества, стихийные бедствия, пожар, наводнение и т.п.)	от 2 до 20	документ, подтверждающий непредвиденные, чрезвычайные ситуации, выданный соответствующим государственным органом (МВД, МЧС и т.п.)
5	Смерть близких родственников (братья, сестры, дети, родители), супруг (супруга) работника	10	копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака (в случае смерти супруга (супруги) и(или) копии документов, подтверждающие родство
6	Помощь работнику,	до 5	копия свидетельства о

	имеющему на иждивении троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	(1 раз в год)	рождении ребенка, копия удостоверения инвалида, копия свидетельства о расторжении брака, копия свидетельства о смерти мужа (жены), копия удостоверения многодетной семьи, копии страниц паспорта
7	Помощь работнику на подготовку к школе ребенка	до 2	копия свидетельства о рождении ребенка, справка об обучении в школе
8	Тяжелое материальное положение	от 2 до 10	документы, подтверждающие тяжелое материальное положение в том числе: справка о составе семьи, заработной плате и других источниках дохода личных и членов семьи

9. Для получения единовременной материальной помощи работнику необходимо представить заявление на имя ректора университета с указанием оснований для оказания материальной помощи с приложением документов, подтверждающих основания для оказания материальной помощи.

В случае поступления заявлений на оказание материальной помощи по одному основанию на конкретное событие от нескольких работников университета, являющихся близкими родственниками или супругами, материальная помощь оказывается каждому.

10. Заявления и прилагаемые к ним документы на оказание единовременной материальной помощи рассматриваются на заседании Комиссии ежемесячно. В исключительных случаях, при отсутствии подтверждающих документов и др. рассмотрение заявлений может быть перенесено на следующее заседание Комиссии.

11. Если размер материальной помощи определен с приставками «от» и (или) «до», то решение о размере материальной помощи в этих случаях принимается Комиссией с учетом степени нуждаемости работника и финансовых возможностей университета.

12. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ ректора университета.

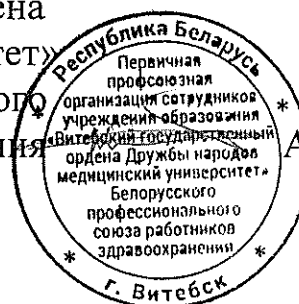
13. Заявление на оказание материальной помощи должно быть подано не позднее 3-х месяцев после совершения обстоятельства, являющегося основанием для ее получения.

14. Материальная помощь бывшим работникам, работавшим в университете не менее пяти лет и ушедшим на пенсию из университета, оказавшимся по объективным причинам в трудной жизненной ситуации, а также близкому родственнику или супругу (супруге) работника в случае его смерти, может оказываться в индивидуальном порядке по решению ректора университета или ректората за счет средств от приносящей доходы деятельности по заявлению с представлением подтверждающих документов.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

*Приложение 5
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях
осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников университета как по основной работе, так и по совместительству (внутреннему и внешнему) и работников обособленных подразделений как по основной работе, так и по совместительству (внутреннему и внешнему), за исключением работников университета, выполняющих финансируемые научные исследования и услуги.

3. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

республиканский бюджет;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, использование которых для данных целей не запрещено законодательством.

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

ГЛАВА 2

РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

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

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

7. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени (количеству полных отработанных в текущем календарном году месяцев), в текущем календарном году, как по основной работе, так и по совместительству (внутреннему и внешнему) следующим работникам:

работникам, принятым в текущем календарном году;

работникам, которые уходят в трудовой отпуск перед отпуском по уходу за ребенком или после него;

при увольнении работника, если он не получал выплату на оздоровление в текущем году;

работникам, уходящим в социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после выхода из него.

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

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

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

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

10. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется, как правило, при предоставлении работнику трудового отпуска на основании

графика отпусков, в иных случаях по письменному заявлению работника.

При разделении трудового отпуска на части единовременная выплата на оздоровление производится при предоставлении первой части отпуска.

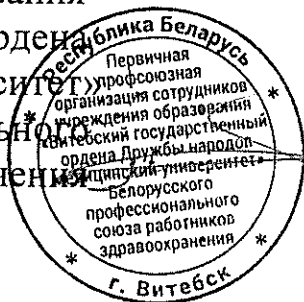
11. Работникам, которым в текущем календарном году трудовой отпуск не предоставлялся и не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, выплата осуществляется на основании письменного заявления работника, которое подается на имя ректора университета не позднее 10 декабря.

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

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

*Приложение 6
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»
А.Н.Чуканов
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оздоровлению
и санаторно-курортному
лечению работников и их
несовершеннолетних детей

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников (далее – Положение) учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» (далее – университет) и их несовершеннолетних детей разработано для обеспечения распределения и выдачи путевок на оздоровление и санаторно-курортное лечение работникам университета, их несовершеннолетним детям, приобретаемых Республиканским центром по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения (далее – Центр) за счет средств республиканского бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (далее – бюджет фонда).

1.2. Комиссия по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и их несовершеннолетних детей (далее – Комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Республики Беларусь от 14 июня 2007г. № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан», Положением о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 «О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения»,

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 июня 2004 г. № 662 «О некоторых вопросах организации оздоровления и санаторно-курортного лечения детей» и настоящим Положением.

1.3. Комиссия создается приказом ректора университета в составе не менее трех человек (председатель, секретарь – лицо, ответственное за хранение и выдачу путевок, и другие члены комиссии).

ГЛАВА 2 ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

2.1. Комиссия создает базу данных о работниках, подлежащих санаторно-курортному лечению и оздоровлению. Право на санаторно-курортное лечение реализуется по профилю заболевания, указанному в заключение врачебно-консультационной комиссии или медицинской справке о состоянии здоровья.

2.2. Комиссия ведет учет нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении на основании письменного заявления, медицинской справки о состоянии здоровья, подтверждающая наличие медицинских показаний и отсутствие медицинских противопоказаний к санаторно-курортному лечению, для родителя (лица, его заменяющего), направляющего на совместное санаторно-курортное лечение с детьми (ребенком) – заключение врачебно-консультационной комиссии и другие документы, предусмотренные Положением о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения».

2.3. Сведения о постановке на учет нуждающихся в оздоровлении отражаются в журнале регистрации заявлений работников на выделение путевок за счет средств республиканского бюджета или бюджета фонда.

2.4. Ежеквартально Комиссия направляет в Представительство Витебское областное управление Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения заявки на выделение путевок, приобретаемых за счет средств республиканского бюджета или бюджета фонда.

Путевки, по мере поступления в университет, регистрируются в журнале учета путевок на санаторно-курортное и оздоровление, который ведется по форме, утверждаемой Центром.

2.5. Комиссия информирует работников университета о дате заезда и выдачи путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, а также о принятых решениях по их выдаче.

2.6. Решения комиссии принимаются коллегиально, путём открытого голосования и отражаются в протоколах, в которых содержатся сведения об основаниях для выдачи путевок. Секретарь не принимает участие в голосовании. Протоколы решения комиссии подписываются председателем и секретарем комиссии.

2.7. Оформление и выдача путевок в университете производится в соответствии с Положением о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения». Отметка о выданных путевках в санаторно-курортные организации отражается в журнале учета путевок.

2.8. Распределение путевок на лечение производится по профилю заболевания, указанному в медицинской справке о состоянии здоровья или в заключение врачебно-консультационной комиссии, предоставляя их в первую очередь, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС. Лица, за которых работодателем уплачиваются обязательные страховые взносы на социальное страхование в бюджет фонда, имеют право на санаторно-курортное лечение не чаще одного раза в четыре года.

2.9. Получатели путёвок несут ответственность за представленные ими недостоверные документы (сведения), послужившие причиной необоснованной выдачи путёвок на санаторно-курортное лечение.

2.10. Документы, которые связаны с получением и выдачей путевок, хранятся в комиссии в порядке, установленном для хранения финансовых документов.

2.11. Учёт и отчетность по использованию путёвок, приобретаемых за счёт средств республиканского бюджета или бюджета фонда, ведутся раздельно.

2.12. В случае отказа работника университета от путевки в санаторно-курортное и оздоровительное учреждение более 2-х раз, то он перемещается в конец очереди нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении.

2.13. Распределение путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием производится в соответствии с Положением о порядке организации оздоровления детей в оздоровительных, спортивно-оздоровительных лагерях, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 июня 2004 года № 662 «О некоторых вопросах организации оздоровления и санаторно-курортного лечения детей» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 января 2013 г. № 43 «О внесении

изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 июня 2004 г. № 662».

Оздоровление детей в лагерях с круглосуточным пребыванием, организованных на базе стационарных и других организаций, используемых для этих целей, осуществляется от 6 до 15 лет;

Родительская плата за путевку в лагерь с круглосуточным пребыванием (сроком на 18 дней) устанавливается в размере не менее 10 процентов от ее полной стоимости.

2.14. Преимущественное право на получение путевок в детские оздоровительные лагеря имеют работники:

воспитывающих детей в возрасте до 14 лет в неполной семье;

трех и более детей до 18 лет;

работники, имеющие длительный стаж работы в университете (не менее 10 лет).

ГЛАВА 3

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ

3.1. Председатель комиссии или по его поручению секретарь комиссии обеспечивает:

учет работников, нуждающихся по медицинским показаниям в санаторно-курортном лечении;

учет лиц, имеющих право на бесплатное санаторно-курортное лечение и оздоровление в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

учет и хранение заявлений работников и других документов (справок, копий документов, подтверждающих льготы) о выделении путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление за счет средств республиканского бюджета или бюджета фонда;

подготовку заседаний комиссии и своевременность их проведения;

оформление протоколов заседаний комиссии;

предоставление отчетов об использовании путевок и оперативной информации по требованию Центра;

информирование ректора о состоянии организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников;

хранение в порядке, установленном для финансовых документов, путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, приходных и расходных документов по путевкам, справок о заработной плате получателей путевок, журналов учета путевок и других документов.

3.2. Лицо, ответственное за хранение и выдачу путевок комиссии:

определяет размер частичной платы за путевки, полученные за счет средств бюджета фонда в соответствии с Приложением 1 к Указу

Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения»;

выдает путевки на основании протокола заседания комиссии о выделении путевок;

своевременно отслеживает публикации в официальных источниках информации о величине начисленной среднемесячной заработной платы работников Республики Беларусь по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

ГЛАВА 4 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

4.1. Председатель комиссии несет персональную ответственность за надлежащее и своевременное выполнение возложенных на комиссию задач и функций, а также за соблюдение актов законодательства при выдаче путевок.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

*Приложение 7
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительного
отпуска за ненормированный
рабочий день

1. Положение о предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам учреждения образования «Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет» (далее – университет) разработано на основании статей 158, 118¹ Трудового кодекса Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

2. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

3. Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с Перечнем категорий работников бюджетных организаций, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь

от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»:

Категории работников	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Руководители организаций и их заместители, главные бухгалтеры организаций и их заместители	5-7
Главные специалисты организаций, относящиеся к категории руководителей, и их заместители, помощники руководителей организаций, руководители, главные бухгалтеры: структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители	5-6
Руководители структурных подразделений организаций и их заместители, главные специалисты, относящиеся к категории руководителей, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители	4-6
Руководители структурных подразделений, занятых хозяйственным обслуживанием организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств и их заместители	3-5
Специалисты всех наименований и категорий организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств	до 5
Другие служащие (технические исполнители) организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств	до 4

Водители служебных легковых автомобилей организаций, структурных подразделений (обособленных структурных подразделений) с правами юридического лица, филиалов, представительств, водители специальных легковых автомобилей медицинской помощи и скорой медицинской помощи

до 4

4. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в университете предоставляется нанимателем по заявлению работника путем оформления приказа об установлении работнику университета ненормированного рабочего дня в течение рабочего года и внесении записи в трудовой договор (контракт) или оформления дополнительного соглашения к трудовому договору (контракту). Конкретный размер продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается нанимателем.

5. При определении продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день учитывается необходимость выполнения конкретным работником университета трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженность и сложность его труда.

6. Режим ненормированного рабочего дня не устанавливается:

работникам в возрасте от 14 до 18 лет;

учащимся, получающим общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования и работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 18 лет;

инвалидам I и II группы;

работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в т.ч. временно направленных или командированных в эти зоны;

лицам, работающим по совместительству;

работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе;

работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;

работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

работникам со сдельной оплатой труда.

7. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в университете производится за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 8
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о присвоении звания
«Ветеран труда ВГМУ»

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок присвоения звания «Ветеран труда ВГМУ» (далее – звание) и социальные гарантии, предоставляемые Ветеранам труда ВГМУ.

2. Присвоение звания является формой поощрения работников, имеющих стаж работы в ВГМУ 20 и более лет, за личный вклад в развитие учреждения образования «Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет» (далее - ВГМУ), качественное выполнение своих должностных (рабочих) обязанностей, достижения высоких показателей в труде, достижения в области науки, образования, медицины, профессиональной деятельности, наставничество, передачу опыта и мастерства работникам, активную гражданскую и патриотическую позицию, участие в общественной жизни коллектива и другие заслуги.

3. Кандидаты на присвоение звания выдвигаются:

ректором ВГМУ в отношении руководителей структурных (обособленных) подразделений, находящихся в непосредственном подчинении;

проректорами по курируемым направлениям деятельности в отношении руководителей структурных (обособленных) подразделений;

руководителями структурных (обособленных) подразделений по согласованию ректором либо с проректорами по курируемым направлениям деятельности в отношении работников данных структурных подразделений.

4. На кандидатов, представляемых к присвоению звания, оформляется Представление к присвоению звания «Ветеран труда ВГМУ» (далее – Представление) по форме согласно приложению 1.

5. Представление подается в отдел кадров для внесения и проверки необходимых сведений.

6. Представление рассматривается на заседании ректората или Совета ВГМУ. Звание присваивается приказом ректора ВГМУ.

7. Ветеран труда ВГМУ награждается нагрудным знаком с вручением удостоверения по форме согласно приложению 2. Вручение производится в торжественной обстановке ректором ВГМУ или иным уполномоченным лицом.

8. Ветерану труда ВГМУ выплачивается единовременная премия в размере 5 (пяти) базовых величин.

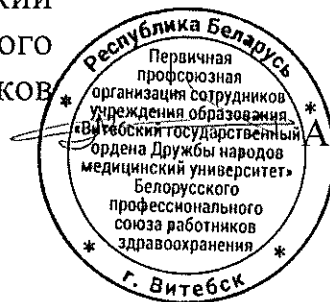
9. Ветераны труда ВГМУ имеют право на медицинское обслуживание в Клинике ВГМУ без оплаты по утвержденному Перечню медицинских услуг при предоставлении удостоверения «Ветеран труда ВГМУ».

10. Расходы на выплату премии, изготовления удостоверений, нагрудных знаков и оказание помощи производятся за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

11. Учет Ветеранов труда ВГМУ осуществляется отделом кадров.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский
университет» Белорусского
профессионального союза работников
здравоохранения



А.М.Мясоедов

*Приложение 1
к Положению о присвоении
звания «Ветеран труда ВГМУ»*

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
к присвоению звания «Ветеран труда ВГМУ»

1. Фамилия, собственное имя, отчество _____
2. Должность, место работы _____
3. Число, месяц и год рождения _____
4. Гражданство _____
5. Образование _____
6. Стаж работы в ВГМУ _____
7. Сведения о награждениях _____
8. Характеристика работника с указанием заслуг, за которые представляется к присвоению звания «Ветеран труда ВГМУ» _____

(наименование должности
непосредственного руководителя)

подпись

ФИО

СОГЛАСОВНО

(_____)
_____ 20__ г.

Приложение 2
к Положению о присвоении
звания «Ветеран труда ВГМУ»

УДОСТОВЕРЕНИЕ
к нагрудному знаку «ВЕТЕРАН ТРУДА ВГМУ»

	Лицевая сторона УДОСТОВЕРЕНИЕ к нагрудному знаку учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» «Ветеран труда ВГМУ»
Изображение нагрудного знака учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» «Ветеран труда ВГМУ»	Внутренняя сторона УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____ _____ (фамилия) _____ (имя) _____ (отчество) приказом ректора учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» от _____ 20__ г. № _____ награжден(а) нагрудным знаком «Ветеран труда ВГМУ» Руководитель _____ (подпись) (инициалы, фамилия) М.П.

*Приложение 9
к коллективному договору*

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества (далее - Положение) в учреждении образования «Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет (далее - университет) и распространяется на работников университета.

2. Для целей настоящего Положения используются основные термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Законом Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики», Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении», а также следующие термины и их определения:

молодой работник — лицо, впервые назначенное на должность специалиста, не имеющее трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности (профессии);

наставничество — форма преемственности поколений в части передачи опыта, знаний и навыков, направленная на профессиональное становление, формирование компетенций и ценностей, адаптации в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник опытный — специалист университета, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области методики воспитания и работы с молодежью, участвующий в программе наставничества;

программа наставничества — комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого работника в конкретных формах для ожидаемого результата.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики университета, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, которое представляет сложную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последних обязанностей по содействию профессиональной адаптации молодых работников и передаче им опыта в рамках наставничества.

4. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы университета в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию позитивных поведенческих моделей.

Ректор университета (уполномоченный проректор) совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации сотрудников учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» Белорусского профессионального союза работников здравоохранения (далее — Профком) организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

ГЛАВА 2

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6. Целью наставничества является успешное закрепление молодого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри университета, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основными задачами наставничества являются:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников университета;

оказание методической помощи молодым работникам университета в профессиональном становлении и карьерном развитии, овладении правилами профессиональной этики;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности;

адаптация к коллективной культуре, усвоение лучших традиций трудового коллектива и правил поведения в университете, сознательного отношения к выполнению своих трудовых обязанностей;

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в университете кадрового потенциала.

8. Наставничество состоит из трех этапов:

первый этап — адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого работника, выявляет недостатки в его умениях и навыках для выработки программы наставничества, включающей мероприятия индивидуальной адаптации, передачи опыта, знаний и навыков, правил делового общения;

второй этап — основной: наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку умений и навыков молодого работника, выстраивает программу его самосовершенствования, мотивирует на закрепление на рабочем месте;

третий этап — контрольнооценочный: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности и личностной самореализации молодого работника в трудовом коллективе.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

9. Наставничество организуется не позднее пяти рабочих дней с даты назначения молодого работника на должность.

10. Срок наставничества устанавливается продолжительностью от 6 до 9 месяцев в зависимости от профиля медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника.

В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе, но не более 1 года.

11. Наставниками молодых работников назначаются лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника не менее 5 лет, квалификационную категорию.

12. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом ректора университета на основании представления:

проректора по направлению или руководителя структурного подразделения — для молодых работников с высшим медицинским образованием;

начальника отдела кадров — для иных молодых работников.

За наставником может быть закреплено не более двух молодых работников, трудоустроенных в одно время.

В приказе указывается продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с Профкомом.

13. При подготовке предложений по представлению кандидатуры наставника для молодого работника руководящими работниками, указанными в пункте 12 настоящего Положения, также учитываются следующие качества наставника:

готовность к передаче профессионального опыта; способность обучать и мотивировать; умение выявить и оценить качества молодого работника, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку молодому работнику в адаптации в коллективе; способность служить примером в профессии; обладать такими личностными качествами, как терпеливость, тактичность, организованность.

Организацию, руководство и контроль за осуществлением наставничества и работой наставника в структурном подразделении осуществляет руководитель структурного подразделения.

14. На весь срок наставничества между заинтересованными сторонами (наставник, молодой работник, руководитель университета (уполномоченный проректор), профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве согласно приложению 1.

15. Работа наставника с молодым работником начинается с вводного анкетирования или собеседования, при котором молодой работник информирует о сложностях в работе на основании которых определяются цели совместной работы, желаемый результат и формируется совместная программа наставничества по примерной форме согласно приложению 2.

16. Программа наставничества включает два направления: внутри университета и за ее пределами.

Внутри университета наставник дает советы и рекомендации на рабочем месте, применяет индивидуальный способ обучения, передачи опыта и наблюдений, использует наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в малых группах, анализ ситуации, самоактуализацию, разбор компетенций и др.

За пределами университета молодой работник совместно с наставником участвует в тренингах, семинарах, мастер-классах, конференциях, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и др.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого работника с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы университета и структурного подразделения;

разработать совместную программу наставничества, обеспечить ее реализацию с оценкой эффективности;

акцентировать внимание молодого работника на проблемных вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, оказывать помощь в овладении профессиональным мастерством, уметь выслушать;

передавать молодому работнику накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать профессиональные и личностные качества молодого работника, его способности и отношение к работе, помогать в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями разных уровней;

выявлять ошибки, допущенные молодым работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействовать в их устранении;

личным примером и убеждением развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по завершению наставничества и выполнения совместной программы наставничества, а также предоставлять руководителю структурного подразделения характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов.

18. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением трудовых обязанностей молодым работником, с руководителем структурного подразделения, вносить предложения о поощрении молодого работника, применении к нему мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также других вопросов, требующих решения руководителя структурного подразделения;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности закрепленного за ним молодого работника;

ходатайствовать о прекращении наставничества по причине полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе;

на повышение своей собственной квалификации и обучение как наставника.

19. Молодой работник обязан:

учитывать рекомендации наставника, выполнять мероприятия совместной программы наставничества, соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве;

в соответствии с поставленными задачами максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в университета;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

дорожить уважением своего коллектива, с достоинством вести себя на работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

всесторонне анализировать допущенные ошибки, стремиться не допускать их в дальнейшем.

20. Молодой работник имеет право:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

участвовать в подведении итогов, знакомиться с отзывами и другими материалами, содержащими оценку его работы;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

21. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и согласовывает совместную программу наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль за работой наставника и проводит оценку результативности его деятельности;

вносит предложения о смене наставника, прекращении наставничества;

ходатайствует о дополнительном поощрении наставников.

22. Замена наставника производится на основании приказа ректора университета в случаях:

увольнения наставника;

перевода наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; .

возникновения непреодолимых психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого работника.

Приказ о замене наставника согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе.

Результативность работы наставника оценивает руководитель структурного подразделения на основании:

анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

установления уровня профессионального становления молодого работника в результате наставничества (укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов); получения обратной связи от молодого работника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки доводятся до наставника не реже 1 раза в месяц и учитываются при назначении стимулирующих выплат наставнику

24. Ректор университета в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусматривает в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору университета, нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности в размере от 40 до 60 процентов оклада путем:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы;

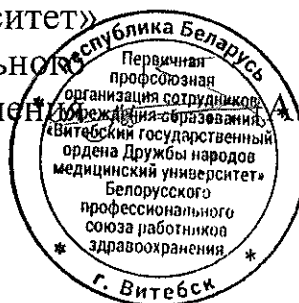
дополнительного премирования.

Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяется ректором университета в соответствии с законодательством.

25. В коллективном договоре университета могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании наставников.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



М.Мясоедов

Приложение 1
к Положению о наставничестве

Форма

СОГЛАШЕНИЕ о
трудовом сотрудничестве

Я, наставник, _____
(должность, фамилия, имя, отчество)

беру наставничество над _____
(фамилия, имя, отчество молодого работника)
и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе,

(дата) (подпись наставника)
Я, молодой работник, _____
(должность, фамилия, имя, отчество)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией и адаптации в коллективе.

(дата) (подпись молодого работника)
Я, руководитель
организации, _____
(должность, фамилия, имя, отчество)

обязуюсь выступать гарантом исполнения взятых наставником и молодым работником обязательств.

(дата) (подпись руководителя)

Я, председатель Профкома, _____
(фамилия, имя, отчество)

обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и молодым работником обязательств.

(дата) (подпись председателя Профкома)

Приложение 2
к Положению о наставничестве
Форма

СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. и должность молодого работника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления программы: с «__»__20__ г. по «__»__20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
Раздел 2. Адаптация в трудовом коллективе					
2.1.					
2.2.					
2.3.					
Раздел 3. Направления профессионального становления					
3.1.					
3.2.					
3.3.					

Подпись наставника _____ Подпись молодого работника _____
«__»__20__ г. «__»__20__ г.

Приложение 10
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор учреждения образования
«Витебский государственный орден
Дружбы народов медицинский
университет»
А.Н.Чуканов
2024

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих,
на которых работающим по результатам аттестации
подтверждено право на доплаты за работу с вредными
и (или) опасными условиями труда

Основание: Трудовой Кодекс Республики Беларусь, Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда»

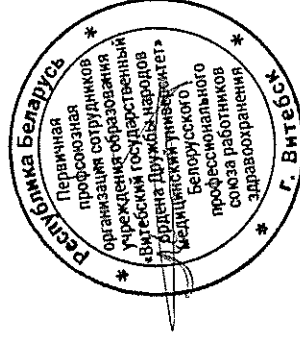
N п/п	Код и наименование профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов		Числен- ность работаю- щих
					тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величины,	базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников	

						установленной нанимателем	бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	7212-019 - Электрогазосварщик	02	Эксплуатационно- технический отдел	3.1		0,03	1	
2	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра инфекционных болезней (на базе УЗ "ВОКИБ")	3.2		0,04	2	
3	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра клинической микробиологии	3.2		0,04	4	
4	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра оперативной хирургии и топографической анатомии	3.1		0,03	3	
5	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	3.1		0,03	5	
6	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра анатомии человека	3.1		0,03	8	
7	6129-007 - Рабочий по уходу за животными	01	Виварий	3.2		0,04	6	
8	1349-019 - Заведующий виварием	01	Виварий	3.1		0,03	1	
9	3111-007 - Лаборант	01	Научно-исследовательская лаборатория	3.1		0,03	2	
10	2212-007 - Младший научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1		0,03	1	

11	2212-008 - Научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1		0,03	1
12	2212-010 - Старший научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1		0,03	1
13	3211-001 - Рентгенолаборант	25	Университетская клиника «Университетская стоматологическая поликлиника», Рентгеновский кабинет	3,1		0,03	1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный орден
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 11
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный орден
Дружбы народов медицинский



ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени

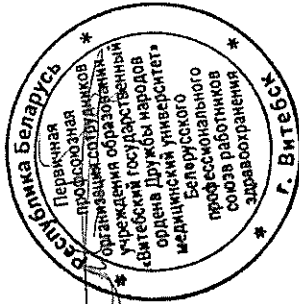
Основание: Трудовой Кодекс Республики Беларусь, Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, Список производств, цехов, профессий рабочих и должностей служащих с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь от 07.07.2014 г. № 57

№ п/п	Код профессии рабочих, должности служащего согласно ОКРБ	Наименование профессии рабочих, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Глава и пункт списка	Класс условий труда	Продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах)
1	2	3	4	5	6	7
1	2261-003	Врач-стоматолог-терапевт	Университетская клиника	Глава 23	3.2	33

			"Университетская стоматологическая поликлиника",	пункт 183		
2	3211-001	Рентгенолаборант	Университетская клиника «Университетская стоматологическая поликлиника», Рентгеновский кабинет	глава 22 пункт 182	3.1	30

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения

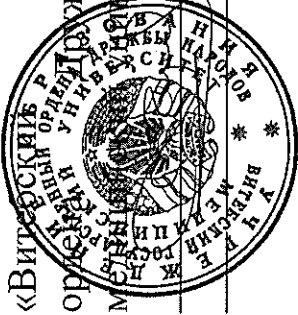


А.М.Мясоедов

Приложение 12
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»
А.Н.Чуканов
2024



ПЕРЕЧЕНЬ

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

Основание: Трудовой Кодекс Республики Беларусь, Инструкция по оценке условий труда при аттестации
рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008
№ 73 О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер
работы

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5	6
1	7212-019 - Электрогазосварщик	02	Отдел эксплуатационно-	3.1	4

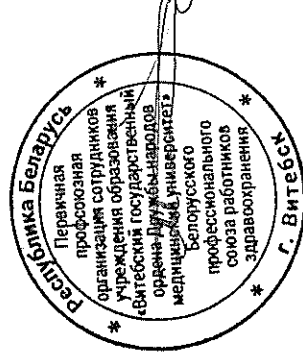
				технического обеспечения		
2	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра инфекционных болезней (на базе УЗ "ВОКИБ")	3.2	7	
3	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра клинической микробиологии	3.2	7	
4	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра оперативной хирургии и топографической анатомии	3.1	4	
5	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра патологической анатомии с курсом судебной медицины	3.1	4	
6	3111-007 - Лаборант	01	Кафедра анатомии человека	3.1	4	
7	6129-007 - Рабочий по уходу за животными	01	Виварий	3.2	7	
8	1349-019 - Заведующий виварием	01	Виварий	3.1	4	
9	3111-007 - Лаборант	01	Научно-исследовательская лаборатория	3.1	4	
10	2212-007 - Младший научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1	4	
11	2212-008 - Научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1	4	
12	2212-010 - Старший научный сотрудник	29	Научно-исследовательская лаборатория	3.1	4	
13	2222-003 Врач-акушер-гинеколог	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.2	7	
14	2267-003 Врач - офтальмолог	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.1	4	
15	2212-003 Врач-невролог	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.1	4	
16	2267-003 Врач-оториноларинголог	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.1	4	

17	2211-003 Врач-терапевт (иностран. гражд.)	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.2	7
18	3222-001 Акушерка	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.2	7
19	3221-001 Медицинская сестра (процедурного кабинета)	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.1	4
20	3221-001 Медицинская сестра- массажист	25	Консультативно- поликлиническое отделение	3.2	7
21	2212-003 Врач клинической лабораторной диагностики (заведующий)	25	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
22	2212-003 Врач клинической лабораторной диагностики	25	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
23	3212-003 Фельдшер-лаборант (старший)	25	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
24	3212-003 Фельдшер-лаборант	25	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
25	3221-001 Медицинская сестра-анестезист (старшая)	25	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2	7
26	2212-003 Врач анестезиолог- реаниматолог	25	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2	7
27	3221-001 Медицинская сестра операционная	25	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2	7
28	2212-003 Врач-хирург (заведующий)	25	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2	7
29	2212-003 Врач ультразвуковой диагностики (заведующий)	25	Отделение ультразвуковой и функциональной диагностики	3.2	7

30	2212-003 Врач ультразвуковой диагностики	25	Отделение ультразвуковой и функциональной диагностики	3.2	7
31	2212-003 Врач-эндоскопист	25	Отделение ультразвуковой и функциональной диагностики	3.2	7
32	3221-001 Медицинская сестра (эндоскопист)	25	Отделение ультразвуковой и функциональной диагностики	3.2	7
33	3211-001 - Рентгенолаборант	25	Университетская клиника «Университетская стоматологическая поликлиника», Рентгеновский кабинет	3.1	4
34	2261-003 - Врач-стоматолог-терапевт	25	Университетская клиника "Университетская стоматологическая поликлиника",	3.2	7

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 13
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Учреждения образования
«Витебский государственный орден
Дружбы народов медицинский
университет» Н. Чуканов
2024

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест медицинских работников на которых по результатам аттестации подтверждены условия труда, соответствующие требованиям раздела I перечня учреждений и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских и педагогических работников, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490, и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников

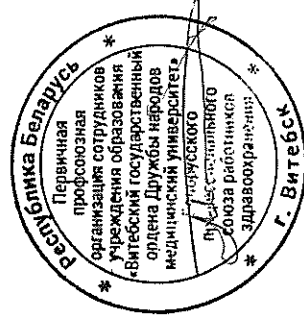
Основание: Трудовой Кодекс Республики Беларусь, Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 № 1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования»

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКРБ	Наименование структурного подразделения	Класс (степень) вредности или опасности условий труда по результатам аттестации	Количество работников
1	2	3	4	5
1	2222-003 Врач-акушер-гинеколог	Консультативно-поликлиническое отделение	3.2	2
2	2267-003 Врач-офтальмолог	Консультативно-поликлиническое отделение	3.1	1
3	2267-003 Врач-оториноларинголог	Консультативно-поликлиническое отделение	3.1	1
4	3221-001 Медицинская сестра (процедурного кабинета)	Консультативно-поликлиническое отделение	3.1	1
5	3221-001 Медицинская сестра-	Консультативно-поликлиническое отделение	3.2	1

	массажист				
6	2212-003 Врач клинической лабораторной диагностики (заведующий)	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2		1
7	2212-003 Врач клинической лабораторной диагностики	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2		1
8	3212-003 Фельдшер-лаборант	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2		3
9	3212-003 Фельдшер-лаборант (старший)	Клинико-диагностическая лаборатория	3.2		1
10	3221-001 Медицинская сестра-анестезист (старшая)	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2		1
11	2212-003 Врач анестезиолог-реаниматолог	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2		1
12	3221-001 Медицинская сестра операционная	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2		2
13	2212-003 Врач-хирург(заведующий)	Отделение пластической хирургии и косметологии	3.2		1
14	2212-003 Врач-эндоскопист	Отделение ультразвуковой и функциональной диагностики	3.2		1
15	2261-003 - Врач-стоматолог-терапевт	Университетская клиника "Университетская стоматологическая поликлиника",	3.2		1
16	3211-001 - Рентгенолаборант	Университетская клиника «Университетская стоматологическая поликлиника», Рентгеновский кабинет	3.1		1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный орден
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 16
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

А.Н.Чуканов
2024 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Проректоры.
2. Руководители структурных подразделений, включая обособленные (деканы, начальники, заведующие, главные врачи, директор и т.д.).
3. Заместители руководителей структурных подразделений.
4. Заведующие отделами, секторами библиотеки.
5. Врач клиники ВГМУ.
6. Старшая медицинская сестра.
7. Ученый секретарь.
8. Заместитель главного бухгалтера.
9. Бухгалтер клиники ВГМУ.
10. Бухгалтер объединения общественного питания (далее – ООП).
11. Ведущий бухгалтер студенческого санатория-профилактория.
12. Ведущий бухгалтер центра трансфера медицинский и фармацевтических технологий.
13. Начальник финансово-экономического отдела клиники ВГМУ.
14. Помощник ректора.
15. Секретарь приемной.
16. Секретарь.
17. Секретарь клиники ВГМУ.
18. Администратор клиники ВГМУ.
19. Администратор ООП.

20. Бухгалтер (учет денежных средств кассы; учет бланков строгой отчетности).
21. Специалист по внутреннему контролю за обработкой персональных данных.
22. Инженеры-программисты, инженеры-электроники отдела ТСО (эксплуатация дорогостоящего оборудования).
23. Специалисты деканатов, отделов, кафедр, ведущие учет бланков строгой отчетности.
24. Специалист химико-фармацевтической лаборатории.
25. Главная медицинская сестра клиники ВГМУ.
26. Медицинская сестра (старшая) клиники ВГМУ.
27. Медицинская сестра (старшая) университетской клиники «Университетская стоматологическая поликлиника» (далее – УСП).
28. Медицинская сестра клиники ВГМУ.
29. Фельдшер-лаборант (старший) клиники ВГМУ.
30. Фельдшер-лаборант клиники ВГМУ.
31. Специалисты, отвечающие за получение, транспортировку, хранение и использование ядов и спиртов.
32. Специалист по организации закупок клиники ВГМУ.
33. Кассиры.
34. Кассир-контролер ООП.
35. Буфетчик ООП.
36. Повар-бригадир ООП.
37. Кондитер-бригадир ООП.
38. Официант ООП.
39. Операторы копировально-множительной техники.
40. Коменданты.
41. Кладовщики.
42. Кладовщик ООП.
43. Кастелянши.
44. Заведующий хозяйством клиники ВГМУ.
45. Сестра-хозяйка клиники ВГМУ.
46. Сестра-хозяйка УСП.
47. Гардеробщики.
48. Гардеробщик клиники ВГМУ.
49. Экспедиторы по перевозке грузов.
50. Экспедитор ООП.
51. Водители.

52. Специалисты, ответственные по направлениям за получение и распространение продукции издательской деятельности (журналы, по служебной руководителю РИПЦ).

53. Техники отдела эксплуатационно-технического обслуживания и материального обеспечения.

54. Техник клиники ВГМУ.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 15
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

_____.Н.Чуканов
_____. 2024



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

Основание: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий и должностей работников	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств
1	2	3	4	5
1	Виварий	- заведующий виварием; - рабочий по уходу за животными; уборщик служебных помещений	мыло или аналогичные по действию смывающие средства	не менее 400 граммов в месяц
2	Ботанический сад	-агроном; -истопник; - рабочий зеленого строительства; - садовник	мыло или аналогичные по действию смывающие средства	не менее 400 граммов в месяц
3	Отдел эксплуатационно-технического и обслуживания	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; - маляр; - слесарь-сантехник	мыло или аналогичные по действию смывающие средства	не менее 400 граммов в месяц

		(ЦТП); - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (ЦТП); - электрогазосварщик		
4	Хозяйственная часть	- подсобный рабочий; - уборщик территории; - заведующий складом; - кладовщик	мыло или аналогичные по действию смывающие средства	не менее 400 граммов в месяц
5	Научно-исследовательская лаборатория	- старший научный сотрудник; - научный сотрудник; - младший научный сотрудник; - лаборант	мыло или аналогичные по действию смывающие средства	не менее 400 граммов в месяц

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

Приложение 14
к коллективному договору

Министерство здравоохранения
Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Витебский государственный
ордена Дружбы народов
медицинский университет»



А.Н.Чуканов
2024

НОРМЫ

бесплатной выдачи средств
индивидуальной защиты
работникам

Основание: Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209, Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110; Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях здравоохранения, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.09.2008 № 129, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93

1. Хозяйственная часть

№ п/п	Код профессии по ОКРБ	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуально й защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1	1420-013	Заведующий складом	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6
			Рукавицы комбинированные	Ми	До

					износа
2	4321-002	Кладовщик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	12 6
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
3	9112-001	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные При уборке помещений дополнительно: полуботинки кожаные или тапочки кожаные (для вивария)	ЗМи Ми	12 До износа
			При влажной уборке помещений дополнительно:		
			полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			При уборке душевых и туалетов дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно (для вивария, опытного поля) :		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Сапоги валяные с резиновым низом	Тн20	24
4	9613-001	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
			Жилет сигнальный	Со	До износа
			Головной убор		12

			Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа
			Зимой дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
			При кошении газонных трав с применением триммеров дополнительно:		
			щиток защитный лицевой	НС	До износа
			наушники противошумные		До износа
5	2132-002	Агроном	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
			Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12
			Сапоги резиновые (галоши ПВХ садовые)	В	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
6	6113-004	Рабочий зелёного строительства	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные (полуботинки кожаные, сапоги кирзовые)	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			При валке, обрезке, раскорчевке деревьев и кустарников с применением механизированного инструмента дополнительно:		
			комплексное средство защиты (каска	КСН	24

			защитная в комплекте со щитком защитным и наушниками (противошумными)		
			рукавицы антивибрационные	Мв	До износа
			При кошении газонных трав с применением триммеров дополнительно:		
			щиток защитный лицевой	НС	До износа
			наушники противошумные		До износа
			Зимой дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепленной прокладке	Тн	36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		
			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
7	8182-005	Истопник	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
8	9211-001	Подсобный рабочий	Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Респиратор		До износа
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные с защитным носком	МиМп Мун50	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Очки защитные	ЗП	До износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	24
			При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:		
			каска защитная		Дежурная
			Зимой на наружных работах дополнительно:		

			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
			Зимой при работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:		
			подшлемник зимний		До износа
9	9621-002	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Тапочки кожаные	З	12
			При влажной уборке полов дополнительно:		
			галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
10	9333-001	Грузчик	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук брезентовый с нагрудником (фартук хлопчатобумажный с нагрудником)	ЗМи	Дежурный
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные с защитным носком или ботинки кожаные	МиМп Мун50 Ми	12 12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:		
			каска защитная		Дежурная
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном (костюм влагозащитный)	Вн	36
			сапоги резиновые с защитным носком и антипрокольной стелькой	ВМп Мун50	12
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из	Тн	36

			хлопчатобумажной ткани		
			сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24
			рукавицы утепленные	Тн	До износа
			Зимой при работе в местах, где необходима защита головы, занятости на подземных работах, дополнительно:		
			подшлемник зимний		До износа
11	5151-010	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	24 12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:		
			респиратор		До износа
12	9621-005	Лифтер	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Полуботинки кожаные	Ми	24
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
13	7131-001	Маляр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Очки защитные	ЗН	До износа
			При работе с пульверизатором дополнительно:		
			респиратор		До износа

			При работе с красками, содержащими высокотоксичные вещества, дополнительно:		
			противогаз фильтрующий		До износа
			При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:		
			каска защитная		Дежурная
			При работе на высоте дополнительно:		
			пояс предохранительный лямочный		До износа
			Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24
			рукавицы утепленные (перчатки утепленные)	Тн	До износа
			Зимой при работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:		
			подшлемник зимний		До износа
14	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный куртка хлопчатобумажная и полукOMBинезон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные		До износа
			При выполнении малярных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			респиратор		До износа

			При выполнении штукатурных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые на трикотажной основе	Вн	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			каска защитная		24
			пояс предохранительный лямочный		Дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			перчатки зимние двупальные	Тн	До износа
			подшлемник зимний		24
15	1349-019	Заведующий виварием	Халат хлопчатобумажный	Бм	12
			Фартук клеенчатый с нагрудником	Бм	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			Сапоги резиновые	В	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Нарукавники клеенчатые	Бм	До износа
			При проведении работ с инфицированным материалом:		
			костюм хлопчатобумажный	Бм	9
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			тапочки кожаные	Ми	12
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			очки защитные	ЗН (Г)	До износа
			респиратор		До износа
			В холодный период		

16	2132-017	Зоотехник	года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			рукавицы утепленные	Тн	36
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	Зми	12
			Головной убор		12
			Тапочки кожаные	З	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
17	6129-007	Рабочий по уходу за животными	сапоги валяные с резиновым низом	Тн20	24
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	Зми	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Тапочки кожаные	З	12
			Сапоги резиновые	ЗК20 Щ20	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			При работе в вивариях по уходу за подопытными животными, зараженными патогенными микробами, вирусами, грибами и токсинами:		
			халат хлопчатобумажный	Бм	6
			жилет утепленный из вискозно-лавсановой ткани	Тн	24
			фартук клеенчатый с нагрудником	Бм	До износа
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		6
			сапоги резиновые	Бм	12
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			нарукавники	Бм	До

			клеенчатые		износа
			респиратор		До износа
			полотенце хлопчатобумажное		12
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка (костюм) хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги валяные с резиновым низом	Тн20	24
			рукавицы утепленные	Тн	12
18	5164-004	Санитар ветеринарный	Халат для защиты от вредных биологических факторов	Бм	12
			Головной убор для защиты от вредных биологических факторов		До износа
			Сапоги резиновые (галоши резиновые или галоши ПВХ)	Бм	12
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			Нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)	Бм	До износа
			Жилет для защиты от пониженных температур	Тн	24
			Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Бм	До износа
			респиратор		До износа
			При работе в стерильном боксе:		
			тапочки кожаные чувяки	Бм	12
			На мойке посуды дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа
			нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ)	Вн	До износа
			В холодный период		

			года на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги валяные с резиновым низом	Тн20	24
19	8322-001	Водитель автомобиля	При техническом обслуживании и текущем ремонте (далее – ТО и ТР) автобуса, легкового автомобиля, специального легкового автомобиля:		
			костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24
			ботинки кожаные на маслостойкой подошве	МиНсНм	24
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
20	8341-009	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные (сапоги кирзовые)	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Зимой дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
21	7522-017	Столяр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные с защитным носком	МиМп Мун25	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Каска защитная		24
			Очки защитные	ЗП	До износа
			При работе на высоте дополнительно:		

		(для опытного поля)	пояс предохранительный лямоочный		Дежурный
			Зимой дополнительно:		
			Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
22	7212-019	Электро-газосварщик	Костюм для сварщика летний	Тр	12
			Ботинки для сварщика	Тр	12
			Рукавицы брезентовые с крагами (рукавицы спилковые с крагами)	Тп400Тр	До износа
			Перчатки диэлектрические	Эн	До износа
			Галоши диэлектрические	Эн	До износа
			Щиток электросварщика с креплением на каске защитной	КФ	До износа
			Очки защитные	ЗНД	До износа
			Каска защитная		24
			В холодный период года дополнительно:		
			костюм для сварщика зимний	ТрТн	36
			подшлемник зимний		24
			сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском	ТрТн30Мун200	До износа
			перчатки зимние двупалые	Тн	До износа
23	2149-016	Инженер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
24	9611-001	Уборщик мусоро-проводов	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	24
			Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			При очистке, промывке и дезинфекции		

			загрузочных клапанов и стволов мусоропровода дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	12
			нарукавники прорезиненные	Бм	12
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			респиратор		До износа
25	3113-006	Техник	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
26	3331-003	Экспедитор по перевозке грузов	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми	12 До износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	48
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24
27	2622-002 2622-001 1349-002 1349-001	Библиотекарь Библиограф Главный библиотекарь Главный библиограф	Халат вискозно-лавсановый	ЗМи	12
28	1112-011	Заведующий сектором	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
29	5414-003	Вахтёр	халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			В холодное время года на наружных работах дополнительно:		
			Куртка для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Брюки для защиты от	Тн	36

			пониженных температур из хлопчатобумажной ткани		
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			полушубок	Тн	Дежурный
			головной убор зимний		36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
			рукавицы утепленные	Тн	До износа
30	7126-013	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Ву	12
			Головной убор		12
			Вотинки кожаные	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Каска защитная		24
			При работе в колодцах и других подземных сооружениях дополнительно:		
			костюм прорезиненный	Вн	24
			пояс предохранительный лямочный		Дежурный
			противогаз шланговый		До износа
			Зимой дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			подшлемник зимний	Тн	До износа

			В остальное время года на наружных работах дополнительно:		
			плащ непромокаемый	Вн	Дежурный
31	1219-009	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
32	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Каска защитная		24
			Очки защитные	ЗП	До износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном (костюм влагозащитный)	Вн	Дежурный
			сапоги резиновые	В	24
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			подшлемник зимний		24
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24
			перчатки зимние двупалые	Тн	До износа

33	5151-008	Комендант	халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
34	2166-011	Художник-оформитель	халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа

2. Кафедры (при работе с химическими веществами)

№ п/п	Код профессии по ОКРЕ	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
35	2310-001	Ассистент	При проведении лабораторных, исследовательских и других работ:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При работе с растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:		
			халат хлопчатобумажный или	ЗМи	12
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K20Щ20	12
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			очки защитные или	ЗН (Г)	До износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	До износа
			противогаз (респиратор)		До износа
			При работе с трупами и трупным материалом:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные или	О	До износа
			щиток защитный	НБХ	До

			лицевой с наголовным креплением		износа
36	2310-002	Доцент высшего учебного заведения	При проведении исследовательских работ:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
37	1345-006	Заведующий лабораторией	При проведении лабораторных, исследовательских работ:		
			халат хлопчатобумажный		
			При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:		
			костюм хлопчатобумажный или	ЗМи	12
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой (костюм для защиты от кислот с кислотозащитной отделкой)	K20Щ20	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			очки защитные или	ЗН (Г)	До износа
			щиток защитный лицевой	НВХ	До износа
			противогаз (респиратор)		До износа
38	3111-007	Лаборант	При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:		
			халат хлопчатобумажный или	ЗМи	12
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K20Щ20	12
			головной убор из		До

			хлопчатобумажной ткани		износа
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН (Г) НБХ	До износа До износа
			противогаз (респиратор)		До износа
			При работе с трупами и трупным материалом:		
			Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			Нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			Очки защитные или	О	До износа
			щиток защитный лицевой с наголовным креплением		До износа
			При работе на электронных микроскопах, спектрометрах, полярографах и др.:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			очки защитные	ЗН (Г)	До износа
			респиратор		
			При работе с трупами и трупным материалом:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные или	О	До износа
			щиток защитный лицевой с наголовным креплением	НБХ	До износа
39	2211-006	Научный сотрудник	При проведении лабораторных, исследовательских работ:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При постоянной		

			занятости с растворителями и другими химическими веществами:		
			халат	ЗМи	12
			хлопчатобумажный или халат	К20Щ20	12
			хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой		
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	К50Щ20	До износа
40	1346-004	Заведующий сектором	очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН (Г) НВХ	До износа
			противогаз (респиратор)		До износа
			При проведении лабораторных, исследовательских работ:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
			При работе с информационно-измерительной техникой:		
			халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
			При диагностике и ремонте средств вычислительной техники дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	ЗМи	До износа
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН (Г) НВХ	До износа
41	2310-003	Преподаватель	респиратор		До износа
			При проведении лабораторных, исследовательских работ:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
			При работе с растворителями, кислотами, щелочами и		

			другими химическими веществами:		
			халат хлопчатобумажный или	ЗМи	12
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K20Щ20	12
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН (Г) НВХ	До износа До износа
			противогаз (респиратор)		До износа
			При работе с трупами и трупным материалом:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные или щиток с наголовным креплением	О НВХ	До износа До износа

3. Редакционно-издательский-полиграфический центр (при выполнении работ по следующим профессиям)

№ п/п	Код профессии по ОКРЕ	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
42	7321-026	Оператор электронного набора и верстки	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
43	7322-017	Оператор цифровой печати	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
44	7323-001	Брошюровщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При комплектовании, накладке и съеме тетрадей и листов на машинах, подборке картона		

			и цветной бумаги вручную дополнительно :		
			фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа
			перчатки резиновые (напальчники резиновые) или перчатки трикотажные	Вн Ми	До износа До износа
45	7322-015	Оператор ламинирующего оборудования	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
46	7323-033	Переплетчик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При выполнении ручных переплетных работ, работе с клеями дополнительно :		
			фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа
			перчатки резиновые (напальчники резиновые) или перчатки трикотажные	Вн Ми	До износа До износа
47	7321-021	Оператор копировальных и множительных машин	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			При замене картриджей дополнительно :		
			перчатки резиновые	Вн	До износа

4. Научно-исследовательская лаборатория

№ п/п	Код профессии и по ОКРБ	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификаци я (маркировка) средств индивидуальн ой защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
48	3111-007	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			Фартук ПВХ с нагрудником	ВМ	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Очки защитные	О	До износа

			При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:		
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	6
			Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ50	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			Туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми З	24 12
			Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	Дежурный
			Перчатки резиновые	К50Щ20	До износа
			Очки защитные	ЗНГ	До износа
			При работе с животными и кровью		
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			Очки защитные	О	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			При работе с животными и кровью		
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			Очки защитные	О	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			При мойке посуды дополнительно:		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6
			Туфли цельнорезиновые или Галоши резиновые	В В	До износа 12
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			Очки защитные	О	До износа
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа

5. Университетская клиника «Университетская стоматологическая поликлиника»

№ п/п	Код профессии и по ОКРВ	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
49	2261-003	Врач-	Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа

	2261-003	стоматолог-терапевт Врач-стоматолог-хирург	Нарукавники ПВХ	Бм	До износа
			Перчатки медицинские (перчатки хирургические)	Бм	До износа
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			Респиратор	-	До износа
			маска медицинская	-	До износа
			При работе с фотополимеризационными лампами дополнительно: очки защитные	О	До износа
50	3221-001	Медицинская сестра-специалист (медицинская сестра)	Перчатки медицинские	Бм	До износа
			Маска медицинская (респиратор)		До износа
			При работе в поликлинике дополнительно:		
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми МИ	24 12
			При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:		
			Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
			Перчатки резиновые	Тп100	До износа
			Щиток защитный лицевой	НБХ	
			Маска медицинская (респиратор)		До износа
51	3252-001	Медицинский регистратор	Маска медицинская		До износа
			Респиратор		До износа
52	5321-002	Санитар (ка)	Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	БмВн	До износа
			При влажной уборке и дезинфекции помещения дополнительно:		
			Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			Туфли цельнорезиновые	В	24
			При работе в поликлинике дополнительно:		
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми МИ	24 12
			При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно		
			Нарукавники ПВХ	БмВн	До износа
			Респиратор		До износа
53	2212-003	Врач-рентгенолог	Фартук рентгенозащитный с нагрудником	Ри	До износа
			Головной убор рентгенозащитный		До износа
			Перчатки рентгенозащитные	Ри	До износа
			Перчатки резиновые	Ри	До износа
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Очки рентгенозащитные	О	До износа
			Воротник рентгенозащитный	РИ	До износа
54	3211-001	Рентгенолаборант	Фартук рентгенозащитный с нагрудником	Ри	До износа
			Головной убор		До износа

			рентгенозащитный		
			Перчатки рентгенозащитные	Ри	До износа
			Воротник рентгенозащитный	РИ	До износа
			Очки рентгенозащитные	О	До износа
			Перчатки медицинские	Бм	До износа
55	5321-002	Санитарка	При работе в рентгеновском отделении:		
			Фартук рентгенозащитный с нагрудником	Ри	До износа
			Головной убор рентгенозащитный		До износа
			Галоши диэлектрические	Эн	До износа
			Перчатки резиновые рентгенозащитные	РИ	До износа
			Воротник рентгенозащитный	РИ	До износа
			Очки рентгенозащитные	О	До износа
56	3211-002	Техник	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

6. Научно-образовательный центр «Центр молекулярно-генетических и биотехнологических исследований»

№ п/п	Код профессии и по ОКРБ 006-96	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
57	1345-006	Начальник отдела (заведующий лабораторией)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный)	ЗМИ	12
			Маска медицинская		До износа
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
58	2359-044	Специалист	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный)	ЗМИ	12
			Маска медицинская		До износа
			Перчатки резиновые	Б	До износа
59	3119-009	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМИ	12
			Маска медицинская		До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников учреждения образования
«Витебский государственный ордена
Дружбы народов медицинский университет»
Белорусского профессионального
союза работников здравоохранения



А.М.Мясоедов

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. При применении настоящих норм допускается замена предусмотренных типовых норм:

- костюма хлопчатобумажного из пыленепроницаемой ткани на костюм из молескина пылезащитного или костюм из других тканей и материалов, обеспечивающих защиту работников от нетоксичной пыли;

- костюма для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани на куртку хлопчатобумажную на утепляющей прокладке и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке, куртку хлопчатобумажную на утепляющей прокладке и полукombineзон хлопчатобумажный на утепляющей прокладке;

- костюма для защиты от кислот из сукна кислотозащитного на костюм для защиты от кислот из полиэфирнохлопковой ткани с кислотоотталкивающей пропиткой или костюм из других тканей и материалов, обеспечивающих защиту работников от растворов кислот с массовой долей кислот от 20 до 50 %;

- костюма для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотозащитной отделкой на костюм для защиты от кислот из полиэфирной ткани с кислотоотталкивающей пропиткой или костюм из других тканей и материалов, обеспечивающих защиту работников от растворов кислот с массовой долей кислот от 50 до 80 %;

- плаща непромокаемого с капюшоном на полуплащ непромокаемый с капюшоном;

- фартука винилового с нагрудником, фартука поливинилхлоридного с нагрудником и фартука прорезиненного с нагрудником на фартук с нагрудником из других тканей и материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- головного убора для защиты от кислот из сукна кислотозащитного на головной убор для защиты от кислот из полиэфирнохлопковой ткани с кислотоотталкивающей пропиткой или головной убор из других тканей и материалов, обеспечивающих защиту работников от растворов кислот с массовой долей кислот от 20 до 50 %;

- головного убора для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотозащитной отделкой на головной убор для защиты от кислот из полиэфирной ткани с кислотоотталкивающей пропиткой или головной убор из других тканей и материалов, обеспечивающих защиту работников от растворов кислот с массовой долей кислот от 50 до 80 %;

- сапог резиновых на сапоги поливинилхлоридные или сапоги из других полимерных материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- ботинок кожаных в зависимости от специфики производства, характера и условий труда на сапоги кирзовые, полуботинки кожаные, полусапоги кожаные, туфли кожаные, тапочки кожаные;

- полуботинок кожаных в зависимости от специфики производства, характера и условий труда на ботинки кожаные, туфли кожаные, тапочки кожаные;

- сапог кирзовых утепленных на валяную обувь со сроком носки 48 месяцев и галоши на валяную обувь со сроком носки 24 месяца, сапоги валяные с резиновым низом или полусапоги кожаные утепленные со сроком носки 24 месяца;

- валяной обуви и галош на валяную обувь на сапоги валяные с резиновым низом или сапоги кирзовые утепленные со сроком носки 24 месяца;

- перчаток резиновых на перчатки из полимерных материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- перчаток на рукавицы, аналогичные по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- перчаток трикотажных и перчаток хлопчатобумажных на перчатки из других материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- рукавиц на перчатки, аналогичные по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- рукавиц брезентовых на рукавицы из других тканей и материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам;

- нарукавников виниловых, нарукавников поливинилхлоридных и нарукавников прорезиненных на нарукавники из других тканей и материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам.

3. Сроки носки средств индивидуальной защиты, выдаваемых в качестве дежурных, в каждом конкретном случае в зависимости от характера и условий труда устанавливаются нанимателем по согласованию с профсоюзом или иным уполномоченным работниками органом.

Указанные сроки должны быть не менее сроков носки средств индивидуальной защиты, выдаваемых для работников данного производства.

4. Средства индивидуальной защиты органов дыхания (респираторы, противогазы и другие) со сроком носки до износа или отдельные части этих средств (фильтрующие коробки, фильтрующие патроны, фильтры, соединительные шланги и тому подобное) подлежат замене при истечении времени защитного действия, сроков службы, хранения, эксплуатации, а также несоответствии значений показателей качества, определяющих защитные свойства названных средств индивидуальной защиты (их отдельных частей), значениям, установленным в стандартах, технических условиях на средства конкретного класса, типа.

5. Перчатки из резины и перчатки из полимерных материалов должны иметь хлопковую основу или хлопковую прокладку.

При обеспечении работников перчатками из резины и перчатками из полимерных материалов, не имеющих хлопковой основы или хлопковой прокладки, дополнительно к ним должны выдаваться перчатки хлопчатобумажные со сроком носки до износа.

6. В зависимости от условий труда работникам могут дополнительно выдаваться:

для защиты органов слуха от шума – наушники или вкладыши противощумные со сроком носки до износа;

для защиты от атмосферных осадков – плащ непромокаемый с капюшоном или полуплащ непромокаемый с капюшоном, выдаваемый в качестве дежурного;

для защиты головы от механических повреждений, воды и электрического тока – каска защитная, выдаваемая в качестве дежурной;

для защиты рук от истирания – перчатки трикотажные или рукавицы комбинированные со сроком носки до износа;

для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ – перчатки резиновые со сроком носки до износа;

для защиты ног от воды и растворов нетоксичных веществ – сапоги резиновые со сроком носки 24 месяца;

для защиты органов зрения от воздействия твердых частиц, газов, пыли, брызг жидкостей, ультрафиолетового, инфракрасного и лазерного излучений, слепящей яркости света, радиоволн – защитные очки соответствующего вида со сроком носки до износа;

для защиты от падения с высоты – пояс предохранительный лямочный, выдаваемый в качестве дежурного, или страховочная привязь (удерживающая привязь) со страховочным стропом (предохранительным стропом) со сроком носки до износа.

Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам:

- по ГОСТ 12.4.103-83 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная защитная. Средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация»:

Ми – защита от истирания;

З – защита от общих производственных загрязнений;

ЗМи – защита от производственных загрязнений и от истирания;

Тн – защита от пониженных температур;

Тн20 – защита от температур -20°C;

К50 – защита от растворов кислот концентрацией до 20%;

- Щ20 – защита от растворов щелочей концентрацией до 20%;
- К50Щ20 – защита от кислот концентрацией до 50% и щелочей концентрацией до 20%;
- В – защита от воды и растворов нетоксичных веществ;
- Вн – защита от воды и растворов нетоксичных веществ – водонепроницаемая;
- Ву – защита от воды и растворов нетоксичных веществ – водоупорная;
- ЗМиВу – защита от производственных загрязнений, от воды и растворов нетоксичных веществ (водоупорная);
- Рз – Защита от радиоактивных загрязнений;
- Бм – защита от микроорганизмов;
- Нм – защита от нефтяных масел и продуктов тяжелых фракций;
- Пн – защита от нетоксичной пыли;
- ЗМиПн – защита от общих производственных загрязнений, от истирания и нетоксичной пыли;
- ВнБм – защита от воды и растворов нетоксичных веществ (водонепроницаемая) и микроорганизмов;
- Эв – защита от электрического тока напряжением свыше 1 000 В;
- Эм – защита от электромагнитных полей;
- Эн – защита от электрического тока напряжением до 1 000 В;
- Яж – защита от жидких токсичных веществ;
- Ят – Защита от твердых токсичных веществ;
- Яжт – защита от жидких и твердых токсичных веществ;
- Со – сигнальная;
- по ГОСТ 12.4.023-84 «Система стандартов безопасности труда. Щитки защитные лицевые. Общие технические требования и методы контроля»:
- Г – закрытые герметичные защитные очки;
- ЗП – закрытые защитные очки с прямой вентиляцией;
- ЗН – закрытые очки с непрямой вентиляцией;
- ЗНГ – закрытые защитные очки с непрямой вентиляцией, герметичные;
- по ГОСТ 12.4.023-84 «Система стандартов безопасности труда. Щитки защитные лицевые. Общие технические требования и методы контроля»:
- НБТ – щитки с наголовным креплением с бесцветным прозрачным ударостойким корпусом.