

Приложение 1  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников

**1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано с целью организации понятной для всех работников системы оплаты труда, создания необходимых условий для установления зависимости заработной платы от повышения эффективности и качества работы работников, мотивации к труду и повышения материальной заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда, регулирования вопросов оплаты труда и рационального использования фонда оплаты труда работников учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет) на основании:

1.2. Настоящее положение разработано с учетом норм следующих нормативных документов:

Трудового Кодекса Республики Беларусь;

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

Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52 «Об отплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»;

Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06. 2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 г. N 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 мая 2021 г. N 61 «О номенклатуре должностей служащих медицинских, фармацевтических работников и профилях медицинских, фармацевтических специальностей»;

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

Указа Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»;

Постановления Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018г. № 1 «О перечне надбавок»;

Постановления Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018г. № 4 «О критериях и порядке установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях»;

Постановления Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018г. № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях»;

Постановления Национальной академии наук Беларуси от 06.02.2018 № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы».

1.3. Основными принципами оплаты труда являются:

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

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

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, контрактов, в том числе работающих на условиях совместительства, содержащихся как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

1.5. На оплату труда работников университета, в том числе установление стимулирующих и компенсирующих выплат, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются:

средства республиканского бюджета;

средства, полученные от приносящей доходы деятельности;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

иные средства, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи производится с учетом ограничений, указанных в пункте 10 Общих положений Коллективного договора.

1.7. Вопросы оплаты труда, не отраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

2.2. Заработная плата работников университета состоит из оклада, стимулирующих (надбавки и премии) и компенсирующих (доплаты) выплат.

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

2.3. Основой расчета оклада работников университета является тарифный разряд и соответствующий ему тарифный коэффициент, которые определяются Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

2.4. 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 (далее – ЕКСД) и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности (профессии), направления и видов работ.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.5. Тарифные разряды (кратные размеры базовой ставки) по должностям (профессиям) работников университета устанавливаются комиссией по вопросам оплаты труда и утверждаются ректором университета.

2.6. Исчисление размеров окладов работников университета определяется путем умножения базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, на коэффициент тарифного разряда (кратные размеры базовой ставки) тарифной сетки и утверждаются приказом ректора университета.

2.7. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 3% ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

2.8. Наименования должностей при составлении списков окладов должны строго соответствовать наименованию должностей в штатном расписании (списке окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат), действующей номенклатуре должностей служащих, ЕКСД, ЕТКС и общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Занятия», утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 июля 2017 г. N 33.

2.9. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается работникам университета в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

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

2.10. Надбавка за стаж работы работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) устанавливается от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях:

- по специальности – по должностям научных работников,
- в бюджетных организациях – по иным категориям работников.

Надбавка за стаж работы работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) устанавливаются при стаже работы:

- до 2 лет – 10 %;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

2.11. Надбавка за работу по контракту устанавливается работникам университета, с которыми заключен контракт, в размере не более 50% оклада.

Конкретный размер надбавки за работу по контракту устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

2.12. Работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с перечнем рабочих мест по профессиям и должностям согласно Приложению 8 к Коллективному договору, в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда в следующих размерах:

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

2.13. Работникам университета устанавливается доплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни в размере часового оклада работника за каждый час работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время.

2.14. Работникам университета устанавливается доплата за работу в ночное время или ночную смену 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% от часового оклада работника.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.15. Работникам университета устанавливается доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, в размере до 100 процентов включительно оклада в зависимости от объема (1 шт.ед., 0,75 шт.ед., 0,5 шт.ед., 0,25 шт.ед.) выполняемых работ, по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

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

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

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

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

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

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

Продолжительность работы для сторожей может быть установлена свыше 12 часов, но не более 24 часов согласно утвержденному графику работ.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

2.17. Средний заработок или его часть сохраняются в случаях, определенных законодательством.

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

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

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет собственных (внебюджетных) средств в части сумм превышения доходов над расходами.

Работнику университета в связи со смертью близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей), по его заявлению предоставляется три дополнительных свободных от работы дня с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет собственных (внебюджетных) средств в части сумм превышения доходов над расходами.

Работнику университета в связи рождением ребенка (отцу), по его заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

собственных (внебюджетных) средств в части сумм превышения доходов над расходами.

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

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

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

Исчисление среднего заработка производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

2.19. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (надбавок) определены Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат работникам университета (Приложение 2 к Коллективному договору).

2.20. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий) определены Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам университета (Приложение 3 к Коллективному договору).

2.21. Работникам университета ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление.

Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определены в Положении об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление (Приложение 4 к Коллективному договору).

2.22. Работникам университета оказывается материальная помощь.

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определены в Положении об оказании материальной помощи (Приложение 5 к Коллективному договору).

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

### **3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

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

3.2. 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.

3.3. Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с действующим законодательством, наниматель обязан произвести доплату 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.

3.4. Выплата заработной платы работникам осуществляется регулярно два раза в месяц в соответствии с пунктом 13.7 раздела Коллективного договора.

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

В исключительных случаях (первый месяц начала работы, утеря платежной карточки и других уважительных причинах) заработная

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

плата может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу университета по платежной ведомости.

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

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50% заработка за исключением случаев, установленных законодательством.

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

3.7. Профессорско-преподавательский состав кафедр освобождается от всех видов учебной нагрузки на период командировок, болезни, повышения квалификации и переподготовки, стажировки.

Установленная на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями кафедры или путем привлечения в установленном порядке преподавателей с оплатой на основании договора подряда в соответствии с Положением о почасовой оплате труда, утвержденным ректором университета.

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

3.10. Плановые объемы средств на заработную плату в расчете на месяц (нарастающим итогом), неиспользованные в течение планового периода, остаются в распоряжении университета и направляются в текущем календарном году на стимулирующие выплаты, в том числе на премирование, в порядке, установленном Положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих выплат (Приложение 2 к Коллективному договору) и Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам университета (Приложение 3 к Коллективному договору).

3.11. Средства, предусмотренные на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, направляются исключительно на осуществление данной выплаты в порядке, предусмотренном Положением о размерах порядке и условиях осуществления единовременной выплаты (Приложение 4 к Коллективному договору).

3.12. Средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, направляются исключительно на оказание материальной помощи в порядке, предусмотренном Положением о размерах порядке и условиях оказания материальной помощи (Приложение 5 к Коллективному договору).

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Рассмотрение вопросов оплаты труда в ситуациях, не определенных настоящим Положением, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, утвержденной приказом ректора университета.

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 2  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления  
стимулирующих выплат работникам

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

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

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

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

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

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.06.2021 №86 «Об утверждении инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций»;

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

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

и другими нормативными документами.

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

1.3. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, контрактов, в том числе работающих на условиях совместительства, содержащихся как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера, производится с учетом ограничений, указанных в пункте 10 Общих положений Коллективного договора.

1.5. Положение разработано с целью дополнительного материального поощрения работников для повышения заинтересованности в результатах труда, более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей, достижения определенных количественных и качественных показателей в работе, укрепления трудовой дисциплины.

Размер стимулирующих выплат каждому конкретному работнику университета зависит от результатов и качества работы, а также заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и университета в целом.

1.6. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются:

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

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

1.7. На установление стимулирующих выплат работникам университета (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) направляются:

средства республиканского бюджета;

средства, полученные от приносящей доходы деятельности;

иные средства, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

1.8. На установление стимулирующих выплат работникам научно-исследовательской лаборатории направляются:

средства республиканского бюджета, предусмотренные на оплату труда;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ);

иные средства, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

1.9. Размеры стимулирующих выплат работникам университета определяются в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

В случае отсутствия средств, предусмотренных на осуществление стимулирующих выплат, ранее установленные стимулирующие выплаты могут быть отменены и (или) уменьшены.

1.10. Работникам университета (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (надбавки):

за стаж работы в бюджетных организациях;

за работу по контракту;

молодым специалистам, молодым рабочим (служащим);

за особенности профессиональной деятельности;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

за сложность и напряженность работы;  
 профессиональная надбавка;  
 за специфику работы в сфере образования;  
 за специфику работы в сфере здравоохранения;  
 за особые достижения в сфере культуры;  
 за работу в сфере здравоохранения;  
 за работу в отрасли;  
 надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;  
 за ученую степень и ученое звание;  
 за обеспечение показателей деятельности.

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

за стаж работы;  
 за работу по контракту;  
 за специфику работы в бюджетных научных организациях;  
 за важность выполняемой работы;  
 за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;  
 за выполнение лечебно-диагностической работы;  
 за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;  
 за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;  
 за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;  
 за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;  
 за ученую степень и ученое звание.

1.11. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяются статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании с учетом особенностей деятельности университета, установленных локальными документами университета (приказами).

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
 медицинский университет»  
 к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

1.13. Стимулирующие выплаты (надбавки) работнику устанавливаются приказом ректора университета по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.14. При установлении размеров стимулирующих выплат (надбавок) при указании слова «до» следует понимать «включительно».

## **2. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА**

### ***2.1. Размер и порядок установления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях.***

2.1.1. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается работникам университета в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

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

Надбавка за стаж работы работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) устанавливается от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях:

- по специальности – по должностям научных работников,
- в бюджетных организациях – по иным категориям работников.

Надбавка за стаж работы работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) устанавливаются при стаже работы:

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

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

2.1.2. Выплата надбавки за стаж работы в бюджетных организациях осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

### ***2.2. Размер и порядок установления надбавки за работу по контракту.***

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.2.1. Надбавка за работу по контракту устанавливается работникам университета, с которыми заключен контракт, в размере не более 50% оклада.

2.2.2. Надбавка за работу по контракту выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

2.2.3. Конкретный размер надбавки за работу по контракту устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Наниматель имеет право ежегодно пересматривать и изменять размер надбавки за работу по контракту в пределах средств, утвержденных в сметах на оплату труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь, Коллективным договором.

### **2.3. Размеры, порядок и условия установления надбавки молодым специалистам, молодым рабочим (служащим).**

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

выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением выпускников, получивших высшее медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в университет, – в размере 20% оклада;

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

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

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в университет, одновременно являющимся выпускниками, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 80 % оклада (30 % оклада + 50 % оклада).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.3.2. 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 (последующему направлению) на работу в течение срока обязательной работы.

2.3.3. Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) устанавливается в течение срока обязательной работы с даты приема их на работу по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу.

#### **2.4. Размеры, порядок и условия установления надбавки за особенности профессиональной деятельности.**

2.4.1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается в размерах от базовой ставки:

ректору, проректорам, деканам, профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение», направляя на эти цели средства в размере 10% сумм окладов этих работников, за выполнение отдельных видов работ;

медицинским работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующих образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов, образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, по направлению образования «Здравоохранение» и включающих стажировку, являющимся руководителями стажировки медицинских работников, – в размере 5% базовой ставки за каждый день стажировки;

рабочим в зависимости от разряда работы;

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

директорам (заведующим) библиотек и их заместителям, главным библиографам, главным библиотекарям, заведующим отделами (секторами) библиотеки и их заместителям, библиографам, библиотекарям – в размере 20% от оклада.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.4.2. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается за системное выполнение работы по конкретному основанию с определением размера надбавки в процентах от базовой ставки в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполнение работ (оказание услуг) исходя из наличия средств на установление данной надбавки.

2.4.3. С учетом особенностей педагогической деятельности, осуществляемой ректором, проректорами, деканами, профессорско-преподавательским составом кафедр университета, надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться за следующие виды работ в процентах 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) – от 20% до 40%;

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

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

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

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

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

Надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям их размер суммируется.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться на календарный год, полугодие, квартал, месяц, или иной срок и выплачивается за фактически отработанное время.

Комиссией по вопросам оплаты труда могут быть разработаны рекомендации для упорядочения установления надбавки за особенности профессиональной деятельности.

Рассмотрение вопросов, связанных с установлением работникам университета надбавки за особенности профессиональной деятельности

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

в соответствии с настоящим пунктом, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

Решение комиссии по вопросам оплаты труда оформляется протоколом заседания и является основанием для издания приказа ректора университета.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности может быть отменена, уменьшена или увеличена в связи с изменением объема выполняемых работ. Решение об отмене или изменении надбавки за особенности профессиональной деятельности принимает комиссия по вопросам оплаты труда на основании докладной записки руководителя структурного подразделения, согласованного курирующим проректором, и оформляется приказом ректора по согласованию с профкомом работников.

2.4.4. Надбавка за особенности профессиональной деятельности рабочим устанавливается в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90% базовой ставки;

2-й разряд работы – 80% базовой ставки;

3-й разряд работы – 75% базовой ставки;

4-й разряд работы – 70% базовой ставки;

5-й разряд работы – 65% базовой ставки;

6-й разряд работы – 60% базовой ставки.

2.4.5. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается профессорско-преподавательскому составу учреждений образования, реализующих образовательные программы высшего образования по направлению "Здравоохранение", осуществляющим клиническую работу в университетской клинике, в размере до 100% оклада, направляя на эти цели средства в размере 13% суммы окладов профессорско-преподавательского состава учреждения образования, реализующего образовательные программы высшего образования по направлению "Здравоохранение".

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается приказом ректора университета в соответствии с Положением об установлении надбавки за особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательскому составу учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет», осуществляющему клиническую работу в

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

учреждении здравоохранения «Гомельская университетская клиника – областной госпиталь инвалидов Великой Отечественной войны».

Выплата надбавки за особенности профессиональной деятельности осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

2.4.5. Надбавка за особенности профессиональной деятельности за руководство врачом-ординатором, клиническим ординатором устанавливается в процентах от базовой ставки ректору, деканам, профессорско-преподавательскому составу кафедр учреждения образования, реализующего образовательные программы дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке лиц по направлению образования «Здравоохранение», проходящими подготовку в клинической ординатуре:

в очной форме – в размере 40% от базовой ставки;

в заочной форме – в размере 20 % от базовой ставки.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается ежемесячно приказом ректора на основании докладной записки заведующего интернатурой, согласованной проректором по лечебной работе.

Выплата надбавки за особенности профессиональной деятельности осуществляется за фактически отработанное время.

## **2.5. Размеры, порядок и условия установления надбавки за сложность и напряженность работы.**

2.5.1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

Надбавка за сложность и напряженность работы может устанавливаться на календарный год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения (выполнения) работ и выплачивается за фактически отработанное время.

2.5.2. На установление работникам надбавки за сложность и напряженность работы направляются средства в размере до 120% от суммы окладов включительно.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Размер надбавки за сложность и напряженность работы в процентном выражении от плановых средств на выплату окладов работникам определяется Министерством здравоохранения Республики Беларусь ежегодно на 1 января очередного финансового года в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Размер надбавки за сложность и напряженность работы работникам университета за исключением ректора университета и медицинских работников может устанавливаться в размере до 350% оклада включительно.

Размер надбавки ректору университета устанавливается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

2.5.3. Надбавка за сложность и напряженность работы, устанавливаемая работникам университета, делится на:

**базовую (минимальную);**

**дополнительную.**

2.5.4. Комиссия по вопросам оплаты труда **ежегодно** определяет базовые (минимальные) размеры надбавок за сложность и напряженность работы, для всех категорий работников исходя из размера средств, предусмотренных на установление надбавки, с учетом:

специфики работы в различных структурных подразделениях;

сложности и напряженности работы;

нагрузки;

иных обстоятельств.

2.5.5. Работникам университета может устанавливаться **дополнительная** надбавка за сложность и напряженность работы сверх базового (минимального) размера надбавки.

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

2.5.6. Комиссией по вопросам оплаты труда ежегодно разрабатываются рекомендации для упорядочения установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для профессорско-преподавательского состава кафедр, а так же специалистов и лаборантов кафедр.

Критерии установления **дополнительной** надбавки за сложность и напряженность работы для профессорско-преподавательского состава

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

кафедр, а так же специалистов и лаборантов кафедр определяются комиссией по вопросам оплаты труда с учетом показателей учебной, учебно-методической, научной деятельности работника и иных достижений работника за предшествующий период.

2.5.7. Комиссией по вопросам оплаты труда также могут разрабатываться рекомендации для упорядочения установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для иных категорий работников.

2.5.8. Критерии установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для руководителей, специалистов и других служащих за исключением профессорско-преподавательского состава кафедр и специалистов (лаборантов) кафедр:

выполнение плановых показателей;

качество работы;

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

выполнение особо важных (срочных) работ;

выполнение дополнительного объема работы сверх установленного должностными инструкциями;

иницирование, организация, курация и решение проблемных вопросов;

представление результатов работы коллектива в СМИ;

выполнение общественных поручений сверх должностных обязанностей по текущим (постоянным) вопросам (проблемам);

за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической и патриотической направленности в интересах трудового коллектива сверх должностных обязанностей;

за качественное выполнение работ, направленных на обеспечение финансовой, хозяйственной, кадровой, учебной, научной, воспитательной, лечебной и международной деятельности университета;

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

прочие достижения работника.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.5.9. Критерии установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для рабочих:

качество работы и интенсивность труда;  
 инициативность работника, его знания, опыт и добросовестность;  
 проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства, особых усилий и дополнительного времени;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

выполнение дополнительного объема работы сверх установленного рабочими инструкциями;

активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической и патриотической направленности в интересах трудового коллектива;

прочие достижения работника.

2.5.10. Рассмотрение вопросов, связанных с установлением надбавки за сложность и напряженность работы (как базовой (минимальной) так и дополнительной) работникам университета, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений, оформленных в виде докладных записок, и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

Решение комиссии оформляется протоколом заседания и является основанием для издания приказа ректора университета.

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

2.5.11. Надбавка за сложность и напряженность работы, в том числе базовая (минимальная) надбавка, может быть отменена или уменьшена в следующих случаях:

невыполнение плановых показателей;  
 нарушение правил внутреннего трудового распорядка;  
 нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;  
 несоблюдения сроков выполнения работы;  
 несвоевременное (некачественное) исполнение должностных обязанностей (рабочих инструкций);  
 невыполнение (некачественное) выполнение поручений руководителя;

Ректор УО «Гомельский государственный  
 медицинский университет»  
 к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

несвоевременное (некачественное) представление отчетности (информации);

снижения качества порученной работы;

уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

наличие обоснованных жалоб на работника;

причинение материального ущерба;

низкий уровень организации и проведения учебной, методической, научной и воспитательной работы на кафедре по преподаваемым дисциплинам;

низкое качество подготовки студентов, слушателей ФПКиП и низкий уровень успеваемости по преподаваемым на кафедре дисциплинам;

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

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок.

2.5.12. Уменьшение размера (отмена) надбавки за сложность и напряженность работы или ее лишение в отношении отдельных работников осуществляется по решению комиссии по вопросам оплаты труда и оформляется приказом ректора по согласованию с профкомом работников с указанием причин уменьшения (отмены) выплат и периода, на который надбавка уменьшается (отменяется), на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (проректора).

2.5.13. В случае отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок за сложность и напряженность работы комиссия по вопросам оплаты труда имеет право в течение календарного года пересмотреть и (или) отменить ранее установленные надбавки.

## **2.6. Размеры, порядок и условия установления профессиональной надбавки.**

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

Виды учебных занятий для установления профессиональной надбавки определяются приказом ректора университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Профессиональная надбавка устанавливается ежемесячно приказом ректора университета на основании докладных записок заведующих кафедрами.

2.6.2. Профессиональная надбавка устанавливается руководителям и их заместителям из числа педагогических работников университета, обособленных и структурных подразделений за исключением руководителей из числа профессорско-преподавательского состава в размере 15% от оклада.

Выплата профессиональной надбавки осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

### **2.7. Размеры, порядок и условия установления надбавки за специфику работы в сфере образования.**

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

2.7.2. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в следующих размерах от оклада:

2.7.2.1. педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) учреждений высшего образования:

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 10%;

имеющим первую квалификационную категорию – 15%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20%;

2.7.2.2. педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании:

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

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

заведующему общежитием, начальнику спортивного клуба учреждения высшего образования – 10%.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

## **2.8. Размеры, порядок и условия установления надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения.**

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

2.8.2. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается в следующих размерах от оклада:

2.8.2.1. медицинским работникам:

не имеющим квалификационной категории – 5%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15%;

имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;

2.8.2.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях, в следующих размерах от оклада:

врачам общей практики – 110%;

врачам специалистам (за исключением врача общей практики) – 50%;

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

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

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25% оклада.

2.8.3. Одному работнику надбавка может устанавливаться по двум и более основаниям.

## **2.9. Размеры, порядок и условия установления надбавки за особые достижения в сфере культуры.**

2.9.1. Надбавка за особые достижения в сфере культуры устанавливается в следующих размерах:

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

руководителям непрофессиональных (любительских) коллективов художественного творчества, имеющих звание «Заслуженный

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

любительский коллектив Республики Беларусь» – в размере 10% базовой ставки;

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

2.9.2. Надбавка за особые достижения в сфере культуры устанавливается приказом ректора университета.

2.9.3. Выплата надбавки за особые достижения в сфере культуры осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

### ***2.10. Размеры, порядок и условия установления надбавки за работу в сфере здравоохранения.***

2.10.1. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается медицинским работникам в процентах от оклада:

врачам-специалистам – в размере 185% от оклада;

медицинским работникам со средним медицинским образованием – в размере 120% от оклада.

2.10.2. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается приказом ректора университета.

2.10.3. Выплата надбавки за работу в сфере здравоохранения осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

### ***2.11. Размеры, порядок и условия установления надбавки за работу в отрасли.***

2.11.1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается:

руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, педагогам-психологам, педагогам социальным, воспитателям – в размере 50% от оклада;

иным педагогическим работникам из числа специалистов – в размере 15% от оклада.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.11.2. Надбавка за работу в отрасли устанавливается приказом ректора университета.

2.11.3. Выплата надбавки за работу в отрасли осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

**2.12. Размеры, порядок и условия установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.**

2.12.1. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, устанавливается профессорско-преподавательскому составу клинических кафедр, которые при реализации содержания образовательных программ высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение» осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

2.12.2. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, устанавливается в соответствии с порядком, условиями и в размерах, предусмотренных Положением о порядке, размерах и условиях установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы университета, утвержденным приказом ректора университета.

2.12.3. Для рассмотрения вопросов, связанных с установлением надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по установлению надбавок за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

2.12.4. Решение комиссии носит рекомендательный характер, в течение двух дней оформляется протоколом и передается ректору университета для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета.

**2.13. Размер, порядок и условия установления надбавок за ученые степени и (или) звания.**

2.13.1. Надбавки за ученые степени и (или) звания устанавливаются в соответствии с Положением об установлении

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

надбавок за ученые степени и звания в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет», утвержденным приказом ректора университета.

2.13.2. Для рассмотрения вопросов, связанных с установлением надбавок за ученые степени и (или) звания приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по назначению надбавок за ученые степени и ученые звания.

2.13.3. Надбавка за ученые степени и (или) звания устанавливается приказом ректора университета на основании решения комиссии по назначению надбавок за ученые степени и ученые звания, оформленного протоколом.

**2.14. Размеры и порядок установления надбавки за научно-педагогическую деятельность.**

Надбавка за научно-педагогическую деятельность устанавливается ежегодно на основании Положения об установлении надбавки за научно-педагогическую деятельность в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет» руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава:

имеющим ученую степень кандидата наук, по день достижения ими общеустановленного пенсионного возраста включительно – в размере 35% от оклада;

имеющим ученую степень доктора наук, по день достижения ими общеустановленного пенсионного возраста включительно – в размере 55% от оклада.

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

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

**2.16. Размеры и порядок установления надбавки за кураторство учебной группой.**

2.16.1. Надбавка за кураторство учебной группой устанавливается педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов, за исключением выпускного курса, в размере 100% базовой ставки, выпускного курса – в размере 50% базовой ставки.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.16.2. Надбавка за кураторство учебной группой устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

2.17. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, может направляться на премирование, на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда.

Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета по согласованию с профкомом работников.

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

### **3. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ**

3.1. Надбавки работникам научно-исследовательской лаборатории, за исключением надбавки за стаж работы, надбавки за работу по контракту, надбавки за ученые степени и звания (далее – надбавки работникам научно-исследовательской лаборатории) могут устанавливаться на календарный год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения (выполнения) работ.

Надбавки работникам научно-исследовательской лаборатории выплачиваются, как правило, за фактически отработанное время, не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Рассмотрение вопросов, связанных с установлением надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, докладных записок научных руководителей заданий (тем, проектов) НИОК(Т)Р и (или) заведующего научно-исследовательской лабораторией, согласованных проректором по научной работе и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

Решение комиссии по вопросам оплаты труда оформляется протоколом заседания и является основанием для издания приказа ректора университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Конкретный размер надбавки работнику научно-исследовательской лаборатории устанавливается приказом ректора университета по согласованию с профсоюзным комитетом.

Надбавки работникам научно-исследовательской лаборатории могут быть отменены или уменьшены в случае:

- нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- несоблюдения сроков выполнения работы;
- снижения качества порученной работы;
- уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

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

уменьшения либо недостаточности объемов финансирования по конкретному заданию (теме, проекту) НИОК(Т)Р.

Уменьшение размера (отмена) надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории или их лишение в отношении отдельных работников осуществляется по решению комиссии по вопросам оплаты труда и оформляется приказом ректора по согласованию с профкомом работников.

Основанием для рассмотрения вопроса об изменении размера надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории является докладная записка заведующего научно-исследовательской лабораторией и (или) научного руководителя конкретного задания (темы, проекта), согласованная проректором по научной работе.

### ***3.2. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях.***

3.2.1. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях выплачивается ежемесячно в размере до 300% оклада.

При этом решение об установлении данной надбавки:

в размере до 200% оклада принимается комиссией по вопросам оплаты труда на основании докладных записок научных руководителей заданий (тем, проектов) согласованных проректором по научной работе и оформляется приказом ректора;

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

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

- руководители;
- специалисты;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

другие служащие;  
рабочие.

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

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

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

проведение аналитической работы, разработку протоколов проведения исследований, проведение научных исследований высокого качества в соответствии с тематическими планами выполнения задания, информационный поиск, анализ результатов, оформление разделов отчета, набор и оформление документации, ведение баз данных, обеспечение надлежащего санитарно-эпидемиологического режима;

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

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

сопровождение заданий на проведение НИОК(Т)Р;

содействие своевременному и качественному выполнению заданий на проведение НИОК(Т)Р;

прочие достижения в научно-исследовательской работе.

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

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на открытие ранее неизвестных закономерностей, получение принципиально новых

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

научных результатов, разработку новых научных теорий и концепций, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

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

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

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

экспортная ориентированность результатов НИОК(Т)Р (в части предоставления права на использование) или товаров (работ, услуг), создаваемых (выполняемых, оказываемых) с использованием результатов этих НИОК(Т)Р;

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

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

выполнение НИОК(Т)Р на ядерных и радиационных объектах;  
разработка новых методов (методик) судебных экспертиз, экспертиз (исследований), экспертиз в целях научно-методического обеспечения в сфере судебно-экспертной деятельности, борьбы с преступностью и коррупцией, коренное их усовершенствование и внедрение в практическую деятельность.

3.2.6. Надбавка за специфику работы в бюджетной научной организации устанавливается:

работникам, сопровождающим выполнение заданий на проведение НИОК(Т)Р – в пределах средств, предусмотренных на оплату труда;

работникам, занятым в выполнении НИОК(Т)Р – в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по конкретному заданию (теме, проекту).

### **3.3. Надбавка за важность выполняемой работы.**

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

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

3.3.3. Критериями установления надбавки за важность выполняемой работы являются:

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

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

3.3.4. Размер надбавки устанавливается в процентах от оклада конкретному сотруднику научно-исследовательской лаборатории в зависимости от его личного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ:

работникам, сопровождающим выполнение заданий на проведение НИОК(Т)Р – в пределах средств, предусмотренных на оплату труда;

работникам, занятым в выполнении НИОК(Т)Р – в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по конкретному заданию (теме, проекту).

#### **3.4. Надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации.**

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

3.4.2. Размер надбавки максимальными размерами не ограничивается и определяется комиссией на основании предложений научного руководителя задания (темы, проекта), заведующего научно-исследовательской лабораторией, проректора по научной работе с обоснованием личного вклада конкретного работника в развитие университета в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по заданию (теме, проекту).

3.4.3. Надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации может быть установлена в процентах от оклада или суммовом выражении.

#### **3.5. Надбавка за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт.**

3.5.1. Надбавка за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт может устанавливаться всем категориям работников.

3.5.2. Данная надбавка устанавливается в фиксированной сумме, определяемой комиссией по вопросам оплаты труда.

Работникам, которым устанавливается данная надбавка, не устанавливаются другие стимулирующие выплаты (надбавки).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

3.6. Работникам научно-исследовательской лаборатории на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда согласно докладной записке проректора по научной работе при выполнении НИР в соответствующих сферах деятельности в пределах выделенных средств на оплату труда конкретному заданию (теме, проекту) НИР могут устанавливаться следующие надбавки:

за выполнение лечебно-диагностической работы;

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

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

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

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Рассмотрение вопросов установления стимулирующих выплат (надбавок) в ситуациях, не определенных настоящим Положением, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, созданной приказом ректора университета.

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о размерах, порядке и условиях  
выплаты премий работникам

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»; Трудовым кодексом Республики Беларусь;

Уставом университета;

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

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций»;

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.06.2021 № 86 «Об утверждении инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций»;

Постановлением Министерства обороны Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.07.2022 № 29/65 «Об утверждении Положения о военной кафедре учреждения высшего образования, подчиненного Министерству здравоохранения»;

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

другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (далее – Положение) принимается в целях материального стимулирования работников университета за достигнутые

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

количественные и качественные показатели в труде, повышение их заинтересованности в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей и укреплении трудовой дисциплины, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премий, производится с учетом ограничений, указанных в пункте 10 Общих положений Коллективного договора.

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

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

средства республиканского бюджета и внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% от суммы окладов работников (плановый фонд премирования);

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь;

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

1.5. При установлении размеров премирования при указании слова «до» следует понимать «включительно».

## **2. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

2.1. Премия может носить регулярный (ежемесячный) и единовременный (разовый) характер.

2.2. Регулярное (ежемесячное) премирование осуществляется по результатам работы за фактически отработанное время в текущем месяце по решению комиссии по вопросам оплаты труда.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.3. Регулярное премирование работников университета производится ежемесячно за фактически отработанное время за добросовестное исполнение должностных обязанностей (рабочих инструкций), соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, правил внутреннего трудового распорядка в размере 20 % от оклада работника.

Регулярное премирование работников университета, включая работников научно-исследовательской лаборатории, осуществляется как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства.

2.4. Регулярная премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;
- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;
- другие периоды в соответствии с законодательством.

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

2.6. Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, премия по итогам отчетного периода не выплачивается.

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

2.8. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для премирования в размере 20% от суммы окладов работников (плановый фонд премирования), а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, могут быть направлены на единовременное премирование работников университета по решению комиссии по вопросам оплаты труда.

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за период (месяц, квартал, полугодие), определяется как разница между ассигнованиями (плановым фондом), предусмотренными на оплату труда, и фактическими расходами за соответствующий период.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за календарный год, определяется как разница между годовыми ассигнованиями (плановым фондом), предусмотренным на оплату труда, и ожидаемыми кассовыми расходами за год.

2.9. Единовременное премирование работников университета осуществляется с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и университета в целом.

2.10. Единовременное премирование работников университета осуществляется при наличии средств на эти цели.

2.11. Единовременное премирование осуществляется по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), предшествующий месяцу назначения премии, по решению комиссии по вопросам оплаты труда, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с курирующим проректором по направлению деятельности (при его наличии).

Единовременное премирование производится в фиксированных суммах, процентах от оклада или базовых величинах независимо от фактически отработанного времени.

2.12. Показатели для единовременного премирования профессорско-преподавательского состава:

2.12.1. высокие показатели в учебной, учебно-методической, лечебной, воспитательной и научно-исследовательской работе;

2.12.2. руководство студенческой научно-исследовательской работой;

2.12.3. разработка новых методик преподавания и активное участие в воспитательной работе;

2.12.4. внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс;

2.12.5. обновление и развитие учебно-материальной базы;

2.12.6. организация и проведение социально-значимых мероприятий, активное участие в деятельности общественных объединений и организаций, выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета;

2.12.7. выполнение мероприятий по охране труда и обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах;

2.12.8. выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.12.9. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

2.12.10. эффективное руководство кураторской группой.

2.13. Показатели для единовременного премирования руководителей университета и руководителей структурных подразделений университета:

2.13.1. обеспечение высокого качества подготовки специалистов, выполнение контрольных цифр набора и выпуска студентов;

2.13.2. эффективная организация идеологической и воспитательной работы среди студентов и работников, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;

2.13.3. создание жилищно-бытовых условий в студенческом общежитии, отвечающим действующим санитарным нормам;

2.13.4. организация досуга, создание условий для развития творческих способностей студентов и сотрудников, проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

2.13.5. обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;

2.13.6. создание научных школ, осуществляющих подготовку кандидатов и докторов наук;

2.13.7. эффективность международных связей;

2.13.8. отсутствие просроченной задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды;

2.13.9. эффективное планирование (перераспределение) бюджетных и внебюджетных средств;

2.13.10. отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчетного квартала по сравнению с предыдущим кварталом;

2.13.11. освоение бюджетных средств (по итогам за квартал, год);

2.13.12. качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных средств;

2.13.13. соблюдение штатной и финансовой дисциплины;

2.13.14. сокращение числа работников, работающих на условиях внешнего совместительства и почасовой оплаты;

2.13.15. содействие обновлению и развитию материально-технической базы;

2.13.16. внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.13.17. внедрение новых форм и методов идеологической и воспитательной работы, укрепление материально-технической базы для проведения идеологической и воспитательной работы;

2.13.18. организация конкурса на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах университета, конкурса «Куратор года», конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы;

2.13.19. эффективная организация и проведение мероприятий по идеологической и воспитательной работе, по результатам участия в районных, городских, областных, республиканских и международных мероприятиях, отмеченные дипломами, призами, благодарственными письмами и т.п.;

2.13.20. работа по обеспечению объемов поступающих средств от всех видов хозяйственной и внебюджетной деятельности;

2.13.21. работа по успешному функционированию структурных подразделений университета, связанная с ростом численности студентов, обучающихся на платной основе или других видов внебюджетной деятельности;

2.13.22. активное содействие внедрению новых форм внебюджетной деятельности, приносящих доход;

2.13.23. выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;

2.13.24. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

2.13.25. организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета;

2.13.26. выполнение мероприятий по охране труда;

2.13.27. обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;

2.13.28. контроль над соблюдением законодательства об охране труда;

2.13.29. выполнение плана экспорта услуг;

2.13.30. выполнение целевых показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов и горюче-смазочных материалов, по энергосбережению, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, по подготовке теплового хозяйства к отопительному сезону и др.;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.13.31. выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных металлов.

2.14. Показатели для единовременного премирования специалистов, служащих и рабочих университета являются:

2.14.1. соответствие реальных и нормативных показателей эксплуатации всех видов оборудования, расходных материалов и других материальных ценностей, а также отсутствие фактов их порчи и хищения;

2.14.2. совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;

2.14.3. внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;

2.14.4. активное участие в социально-значимых мероприятиях по идеологической и воспитательной работе, выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета, достижение результатов, отмеченных дипломами, призами, благодарственными письмами и т.д.;

2.14.5. отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и своевременность расчетов (в том числе по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды, и др.);

2.14.6. эффективное планирование (перераспределение) бюджетных и внебюджетных средств;

2.14.7. качественное и своевременное выполнение поставленных задач по финансовым, экономическим, кадровым и иным вопросам;

2.14.8. качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных и внебюджетных средств;

2.14.9. выполнение мероприятий по охране труда и обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах;

2.14.10. выполнение целевых показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов и горюче-смазочных материалов, по энергосбережению, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, по подготовке теплового хозяйства к отопительному сезону и др.;

2.14.11. выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных и цветных металлов;

2.14.12. выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

- 2.14.13. выполнение дополнительных заданий и поручений;
- 2.14.14. высокое качество и эффективность выполняемых работ.
- 2.15. Показатели для единовременного премирования руководителя (заведующего) НИЛ являются:
  - 2.15.1. обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;
  - 2.15.2. высокие показатели в научно-исследовательской работе;
  - 2.15.3. планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;
  - 2.15.4. разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, подготовка отчетной документации, консультации по темам исследований;
  - 2.15.5. совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии, обновление и развитие материально-технической базы, планирование необходимых реагентов и расходных материалов;
  - 2.15.6. выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей;
  - 2.15.7. руководство научно-исследовательским проектом;
  - 2.15.8. успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;
  - 2.15.9. разработка новых методик проведения исследований;
  - 2.15.10. участие в авторском коллективе инструкции по применению, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь;
  - 2.15.11. содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;
  - 2.15.12. международное сотрудничество;
  - 2.15.13. соблюдение штатной и финансовой дисциплины;
  - 2.15.14. содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;
  - 2.15.15. внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;
  - 2.15.16. выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.15.17. контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

2.15.18. выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;

2.15.19. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

2.15.20. организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета.

2.16. Показатели для единовременного премирования сотрудников, выполняющих НИОК(Т)Р (лаборанты, научные сотрудники (исследователи), вспомогательный персонал), являются:

2.16.1. планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;

2.16.2. руководство научно-исследовательским проектом;

2.16.3. разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, консультации по темам исследований;

2.16.4. разработка новых методик проведения исследований;

2.16.5. проведение научных исследований высокого качества в соответствии с тематическими планами, анализ результатов, статистический анализ;

2.16.6. информационный поиск, подготовка и анализ литературных источников, написание разделов отчета, оформление документации для защиты отчетов;

2.16.7. планирование необходимых реагентов и расходных материалов;

2.16.8. участие в авторском коллективе инструкции по применению утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

2.16.9. содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;

2.16.10. выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника; выполнение дополнительных заданий и поручений;

2.16.11. успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;

2.16.12. содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.16.13. организация и проведение научных и социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива научно-исследовательской лаборатории и университета;

2.16.14. совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;

2.16.15. выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей, освоение новых методов исследования;

2.16.16. внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;

2.16.17. содействие в выполнении научно-исследовательской работы (далее – НИР) (набор и оформление документации, баз данных, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, планирование, ведение бухгалтерского учета, начисление и выплата заработной платы, научное сопровождение, ведение учета затрат в разрезе тем (заданий, проектов) НИОК(Т)Р, составление и своевременное предоставление статистической отчетности, составление калькуляций и расчетов, осуществление контроля над использованием денежных средств, составление и представление финансовых отчетов в Министерство здравоохранения Республики Беларусь);

2.16.18. проявление активности, творческой инициативы;

2.16.19. выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда.

2.17. Дополнительно штатные работники университета, основным местом работы которых является университет, могут быть единовременно премированы по решению комиссии по вопросам оплаты труда по результатам работы за определенный период (квартал, полугодие, год) в процентах от оклада с учетом объема выполняемых работ по основной должности, в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям (спискам).

Вопрос о размере процента для премирования, а также конкретного размера премирования в фиксированных суммах или базовых величинах рассматривается комиссией по вопросам оплаты труда.

2.18. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом работников.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

### 3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с премированием, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда, осуществляющая свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по вопросам оплаты труда, утвержденным приказом ректора.

В состав комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь и иные члены комиссии.

Состав комиссии формируется из числа работников университета, представителя профсоюзной организации и утверждается приказом ректора университета.

При необходимости для участия в работе комиссии могут привлекаться иные работники университета.

3.2. Докладные записки на премирование работников предоставляются для рассмотрения комиссией по вопросам оплаты труда до 15 числа текущего месяца.

За достоверность информации, изложенной в докладных записках и прочих документах, предоставляемых в комиссию, а также за обоснованность размера премирования несут ответственность руководители структурных подразделений, проректора ходатайствующие о премировании.

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

3.5. Премирование (поощрение) офицерского состава военной кафедры определяется законодательством, приказами Министерства обороны Республики Беларусь (ДСП), Постановлением Министерства обороны Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.07.2022 № 29/65 «Об утверждении Положения о военной кафедре учреждения высшего образования, подчиненного Министерству здравоохранения».

3.6. Начисление регулярной премии производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

Начисление единовременной премии производится независимо от фактически отработанного времени в данном расчетном периоде.

Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, премия по итогам отчетного периода не выплачивается.

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

3.8. Результаты работы комиссии по вопросам оплаты труда в течение трех рабочих дней оформляются протоколом, который является основанием для издания приказа ректора по университету.

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

4.1. Премирование работников университета из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами осуществляется при наличии средств на эти цели и может носить регулярный и единовременный (разовый) характер.

Регулярное премирование осуществляется в процентах от оклада за фактически отработанное время в текущем месяце.

Единовременное премирование осуществляется по итогам работы за месяц или иной период, предшествующий месяцу назначения премии, в фиксированных суммах, процентах от оклада или базовых величинах независимо от фактически отработанного времени.

В отдельных случаях по решению комиссии по вопросам оплаты труда единовременное премирование может осуществляться по итогам работы за текущий месяц.

В зависимости от финансовых возможностей университета, по решению комиссии по вопросам оплаты труда размер премии по основаниям, перечисленным в пункте 4.5. настоящего Положения, может быть уменьшен.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4.2. Период (месяц, квартал, полугодие, год) и конкретные размеры премирования (регулярного и единовременного) определяются комиссией по вопросам оплаты труда с учетом личного вклада работников на основании докладных записок на имя ректора:

для работников, непосредственно подчиняющихся ректору университета (проректора, деканы, главный бухгалтер, начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела, начальники структурных подразделений) – с учетом предложений ректора университета;

для работников, непосредственно подчиняющихся проректорам по направлению (начальников структурных подразделений) – с учетом предложений курирующего проректора;

для работников, непосредственно подчиняющихся деканам (заведующие кафедрами, работники деканатов) – с учетом предложений курирующего декана, согласованных курирующими проректорами;

для других категорий работников – с учетом предложений руководителей структурных подразделений, согласованных курирующими проректорами (при наличии).

4.3. Работникам университета может быть установлена регулярная премия:

4.3.1. за интенсивность труда и дополнительно выполненную работу, обеспечивающую успешное функционирование структурных подразделений и университета в целом;

4.3.2. за выполнение отдельных срочных или особо важных работ;

4.3.3. за качественное выполнение работ, направленных на обеспечение финансовой, хозяйственной, кадровой, учебной, научной, воспитательной, лечебной и международной деятельности университета по представлению ректора университета в размерах, определяемых комиссией по вопросам оплаты труда;

4.3.4. за высокие показатели деятельности профессорско-преподавательского состава в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет».

4.4. Единовременное премирование из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, может производиться по следующим показателям:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4.4.1. за своевременное выполнение особо важных и срочных работ по поручению Правительства Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, местных органов власти, ректора университета, направленные на обеспечение деятельности системы образования (здравоохранения), а также на развитие и поднятие престижа университета;

4.4.2. за своевременное и качественное выполнение доведенных показателей, в том числе показателя экспорта услуг;

4.4.3. за организацию и проведение социально-значимых акций, культурно-массовых и спортивных мероприятий;

4.4.4. за выполнение своевременно с должным качеством заданий и поручений руководителя;

4.4.5. за качественное и своевременное выполнение работ по организации финансовой, хозяйственной, кадровой, учебной, научной, воспитательной, лечебной и международной деятельности университета;

4.4.6. за увеличение объема внебюджетной деятельности и (или) развитие новых видов внебюджетной деятельности;

4.4.7. за высокое качество и эффективность выполняемых работ;

4.4.8. за эффективную организацию воспитательной и идеологической работы, пропаганду здорового образа жизни;

4.4.9. за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (рабочими инструкциями) работника;

4.4.10. за выполнение заданных объемов работ меньшей численностью работников к установленному сроку;

4.4.11. за интенсивность труда при выполнении особо значимых и ответственных работ;

4.4.12. за эффективное проведение внутреннего и (или) внешнего аудита системы менеджмента качества;

4.4.13. за работу в качестве наставника молодого специалиста на основании докладной записки проректора по воспитательной работе, начальника отдела кадров или руководителя структурного подразделения;

4.4.14. за высокое качество организационно-методической работы, выполняемой в системе здравоохранения;

4.4.15. за организацию и проведение работ по привлечению иностранной безвозмездной помощи.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4.5. Работники университета также могут быть единовременно премированы за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами:

4.5.1. за проведение идеологической и воспитательной работы, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр (по три кафедры в каждой группе) в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о конкурсе на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах;

4.5.2. за работу в качестве кураторов студенческих групп университета, победитель, лауреаты и победители в отдельных номинациях конкурса «Куратор года» в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о конкурсе «Куратор года»;

4.5.3. победители и призеры конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы со студентами в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о конкурсе;

4.5.4. победители международных, республиканских, областных, городских и районных профессиональных, научных, интеллектуальных, творческих и других конкурсов, за высокие результаты участия:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 4 базовые величины;
- за третье место – 3 базовые величины;
- в отдельных номинациях – 2 базовые величины.

4.5.5. за защиту диссертаций и руководство по подготовке кандидатской и докторской диссертаций (защита и утверждение Высшей аттестационной комиссией кандидатской или докторской диссертации) в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о порядке премирования сотрудников за защиту диссертаций и руководство по выполнению кандидатской и докторской диссертации;

4.5.6. за подготовку и выпуск следующих изданий, исключительные права на которые принадлежат университету:

- монографий – 20 базовых величин;
- учебников, учебных пособий, получивших грифы Министерства образования Республики Беларусь – 30 базовых величин
- пособий, учебно-методических пособий, получивших грифы учебно-методического объединения в сфере высшего образования Республики Беларусь или учебно-методического объединения в сфере дополнительного образования взрослых – 15 базовых величин;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

При наличии нескольких вышеперечисленных пунктов премия работнику суммируется.

Премия за подготовку и выпуск изданий выплачивается только авторам из числа сотрудников университета. При наличии в авторском коллективе нескольких соавторов из числа сотрудников университета, премия делится между ними в равных долях.

Соавтор имеет право отказаться от выплаты премии в пользу членов авторского коллектива из числа работников университета. При этом его доля распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

Коллектив соавторов имеет право представить в комиссию по вопросам оплаты труда предложение о премировании работников университета за подготовку и выпуск изданий в соответствии с вкладом каждого соавтора с приложением документа о личном вкладе каждого соавтора (справка – в случае премирования за подготовку и выпуск монографии, уведомление – в иных случаях), подписанного каждым из соавторов с учетом соавторов не из числа работников университета. При этом доля внешних соавторов распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

4.5.7. за руководство лучшими студенческими НИР, занявшими призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных дипломами, на основании докладной записки начальника отдела науки и научно-медицинской информации, согласованной с проректором по научной работе:

- дипломом лауреата – 7 базовых величин;
- дипломом за научную работу 1 категории – 5 базовых величин;
- дипломом за научную работу 2 категории – 3 базовые величины;
- дипломом за научную работу 3 категории – 2 базовые величины.

При наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются.

При наличии нескольких руководителей НИР размер премии распределяется между руководителями на основании справки о личном вкладе каждого из руководителей НИР, подписанной всеми руководителями НИР, и согласованной проректором по научной работе.

4.5.8. в связи с награждением в соответствии с Положением о формах поощрения и награждения в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет»;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4.5.9. за повышение уровня квалификационной категории врача, на основании докладной записки начальника отдела кадров:

- присвоение первой квалификационной категории – 7 базовых величин;
- присвоение высшей квалификационной категории – 10 базовых величин;

4.5.10. за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования осуществляется в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования;

4.5.11. победители и призеры международных, областных, городских и районных спортивных мероприятий, за высокие результаты участия:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 4 базовые величины;
- за третье место – 3 базовые величины;

4.5.12. за руководство и подготовку команд студентов к участию в викторинах, олимпиадах, конкурсах, в том числе онлайн, по учебным дисциплинам и занявшим призовые места:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;
- за третье место – 2 базовые величины;

4.5.13. за подготовку сборных команд университета, спортсменов из числа студентов к участию в спортивных соревнованиях районного, городского или областного уровня, занявших призовые места:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;
- за третье место – 2 базовые величины;

4.5.14. за подготовку сборных команд университета, спортсменов из числа студентов к участию в спортивных соревнованиях республиканского или международного уровня, занявших призовые места:

- за первое место – 7 базовых величин;
- за второе место – 5 базовые величины;
- за третье место – 3 базовые величины;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4.5.15. за руководство и подготовку студентов к участию научных, интеллектуальных, творческих и других конкурсах, за высокие результаты участия:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;
- за третье место – 2 базовые величины.

4.5.16. за разработку и утверждение инструкции по применению (далее – инструкция) на основании докладной записки проректора по научной работе в размере 10 базовых величин.

При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется пропорционально численности соавторов.

Соавтор имеет право отказаться от выплаты премии в пользу членов авторского коллектива из числа работников университета. При этом его доля распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

При разработке и утверждении нескольких инструкций премия работнику суммируется.

4.5.17. за победу в республиканском молодежном проекте «100 идей для Беларуси» – 10 базовых величин;

4.5.18. за научное руководство студенческим проектом, победившим в республиканском молодежном проекте «100 идей для Беларуси» – 10 базовых величин.

4.6. Единовременное премирование в связи с праздничными датами (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин, День знаний или День учителя, День медицинского работника), с юбилейными датами университета предлагается ректором университета исходя из наличия средств, рассматривается комиссией по вопросам оплаты труда и выплачивается в фиксированных суммах или базовых величинах работникам университета, в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением совместителей и офицерского состава военной кафедры.

4.7. Дополнительно штатные работники университета, основным местом работы которых является университет, могут быть единовременно премированы по решению комиссии по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в процента от оклада с учетом объема выполняемой работы по основной

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

должности, в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям (спискам).

Вопрос о размере процента для премирования, а также конкретного размера премирования в фиксированных суммах или базовых величинах рассматривается комиссией по вопросам оплаты труда.

4.8. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом работников.

## **5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ**

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

- нарушение правил охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение исполнительской дисциплины;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- утрату или порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение (некачественное выполнение) должностных обязанностей (рабочих инструкций);
- невыполнение (некачественное выполнение) поручений нанимателя;
- наличие обоснованных жалоб на работника;
- дисциплинарное взыскание;
- низкий уровень организации и проведения учебной, методической, научной и воспитательной работы на кафедре по преподаваемым дисциплинам;
- низкое качество подготовки студентов, слушателей ФПКиП и низкий уровень успеваемости по преподаваемым на кафедре дисциплинам;
- за нарушение производственной, исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев (Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

5.2. Лица, допустившие служебный подлог, злоупотребление властью или служебными полномочиями, хищение, получение взяток, вымогательство, поборы и другие коррупционные явления, лишаются премии на 100 %;

5.3. Снижение размера премии производится:

- за допущение несчастных случаев (случаев травматизма) – 50-100%;
- за эксплуатацию неисправного оборудования:
  - работнику – 20-50 %
  - руководителю – 10-20 %;
- за неудовлетворительное содержание зданий и территорий:
  - работнику – 10-20 %
  - руководителю – 10-20 %;
- неудовлетворительное содержание санитарно-бытовых помещений и устройств:
  - работнику – 5-10 %
  - руководителю – 5-10 %;
- ведение работ, технологических процессов, учебного процесса с нарушением требований охраны труда:
  - работнику – 10-50 %
  - руководителю – 10-30 %;
- нарушение порядка обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда:
  - руководителю – 10-50 %;
- необеспечение работников инструкциями по охране труда:
  - руководителю – 5-10 %;
- необеспечение работников СИЗ:
  - руководителю – 50 %;
- неприменение СИЗ:
  - работнику – 50 %;
- невыполнение в срок мероприятий по ОТ и ПБ:
  - руководителю – 20-50 %;
- за допущение пожаров:
  - работнику – 50-100 %;
  - руководителю – 10-100 %;
- за нарушение противопожарных мероприятий:
  - работнику – 10-20 %;
  - руководителю – 10 %;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

5.4. Вопросы снижения размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе рассматриваются комиссией по вопросам оплаты труда на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, проректоров и оформляются протоколом.

5.5. Снижение размера премирования или полное лишение премии оформляется приказом ректора с обязательным указанием обоснованных причин.

5.6. Снижение размера премирования или полное лишение премии производится за период, в котором было выявлено конкретное нарушение.

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент  
\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 4  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о размерах, порядке и условиях  
осуществления единовременной  
выплаты на оздоровление

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Гомельский медицинский университет» (далее – университет).

1.2. В соответствии с настоящим Положением единовременная выплата на оздоровление осуществляется работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет), содержащимся как за счет средств республиканского бюджета, так и за счет средств от приносящей доходы деятельности.

1.3. Действие настоящего Положения распространяются на работников университета, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории).

1.4. На оказание единовременной выплаты на оздоровление направляются:

- средства республиканского бюджета;
- внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности;
- иные средства, не запрещенные законодательством.

## **2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

2.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа ректора университета по заявлению работника 1

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

(один) раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска).

2.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) в размере 1 (одного) оклада, действующего на день начала трудового отпуска.

При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

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

Количество месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально количеству отработанных месяцев производится следующим образом: количество дней, отработанных работником в месяце, в котором работник состоял в списочном составе, составляющее 15 и более календарных дней – округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней – исключается из подсчета.

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

2.5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному количеству месяцев начиная с месяца приема на работу (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 2.3 Положения), включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.6. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному количеству месяцев начиная с месяца выхода из социального отпуска (с

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 2.3 Положения), включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.7. При увольнении, а также в случае предоставления трудового отпуска с последующим увольнением работнику, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному количеству месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 2.3 Положения).

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется при увольнении работников университета по следующим основаниям:

в связи с истечением срока трудового договора (контракта);

по соглашению сторон или требованию работника;

в связи с ликвидацией организации;

сокращением численности или штата работников;

несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы;

неявкой на работу в течение 4 (четырёх) месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;

призывом работника на военную службу.

При увольнении работников университета по основаниям, не предусмотренным частью 2 пункта 7 Положения, единовременная выплата на оздоровление не осуществляется.

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

При дальнейшем изменении оклада работника после даты издания приказа перерасчет единовременной выплаты не производится.

2.8. В случае не предоставления трудового отпуска работнику в текущем календарном году или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то ему единовременная выплата на оздоровление осуществляется в установленном настоящим Положением размере в конце текущего календарного года (в декабре месяце). Размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.9. Заявление на единовременную выплату должно содержать:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

фамилию, имя и отчество (полностью) заявителя, должность (профессия) и структурное подразделение, в котором он работает;

основание осуществления единовременной выплаты со ссылкой на настоящее Положение;

дата приема на работу – для принятых на работу в текущем календарном году (указывает работник отдела кадров);

дата выхода на работу – для приступивших к работе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (указывает работник отдела кадров);

сведения о получении (неполучении) работником единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году (указывает сам работник);

даты предоставления работнику трудового отпуска (указывает работник отдела кадров);

дата увольнения работника из университета - в случае увольнения или предоставления трудового отпуска с последующим увольнением (указывает работник отдела кадров).

2.10. Решение о предоставлении единовременной выплаты на оздоровление оформляется приказом ректора университета на основании заявления работника, зарегистрированного в планово-экономическом отделе.

2.11. Единовременная выплата работнику осуществляется не позднее дня выплаты окончательного расчета за отработанный месяц, в котором был издан приказ.

### **3.РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПОСОБИЯ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ ОФИЦЕРСКОМУ СОСТАВУ ВОЕННОЙ КАФЕДРЫ**

3.1. Размеры, порядок и условия выплаты единовременного пособия на оздоровление работникам офицерского состава военной кафедры определяются Указом Президента Республики Беларусь, постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, приказами Министерства обороны Республики Беларусь (дсп) и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

3.2. Единовременное пособие на оздоровление работникам офицерского состава военной кафедры осуществляется на основании приказа ректора университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 5  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о размерах, порядке и условиях  
оказания материальной помощи

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано с целью социальной поддержки работников университета и регулирования порядка выплаты материальной помощи на основании

Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Указа Президента Республики Беларусь от 28.12.2017 № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»;

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «Об утверждении положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации»;

иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

1.2. В соответствии с настоящим Положением оказание материальной помощи производится работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет), содержащимся как за счет средств республиканского бюджета, так и за счет средств от приносящей доходы деятельности.

1.3. Материальная помощь оказывается работникам, основным местом работы которых является университет.

Материальная помощь работникам университета оказывается, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Положением.

1.4. На оказание материальной помощи работникам университета (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) ежегодно направляются средства, предусмотренные в соответствующих

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

1.5. На оказание материальной помощи работникам научно-исследовательской лаборатории (в том числе на оздоровление), ежегодно направляются средства, предусмотренные в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления научно-исследовательской лабораторией приносящей доходы деятельности направляя в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников научно-исследовательской лаборатории.

1.6. На оказание материальной помощи направляются:

средства республиканского бюджета и внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в соответствии с пунктами 1.4 и 1.5 Положения (плановый фонд материальной помощи);

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

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

2.1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа ректора университета по заявлению работника с указанием причин и приложением подтверждающих документов (оригиналы или копии) необходимости оказания материальной помощи. Заявление должно иметь ходатайство руководителя структурного подразделения.

2.2. Единовременная материальная помощь оказывается работникам университета в следующих случаях:

Основание оказания материальной помощи	Основание и подтверждающие документы	Размер материальной помощи, базовых величин
2.2.1. за многолетний добросовестный труд в университете (не менее 10 лет) работнику, достигшему пенсионного возраста при	заявление	10

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной профсоюзной организации работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

увольнении с работы в связи с уходом на заслуженный отдых		
2.2.2. в связи со смертью отца, матери, мужа, жены, детей	свидетельство о смерти (копия); документ, подтверждающий степень близкого родства (копия)	5
2.2.3. в связи с юбилейными датами (50; 60 лет) работникам, проработавшим не менее 1 года	список юбиляров, представленный отделом кадров	5
2.2.4. в связи со вступлением в брак работника	заявление; свидетельство о браке (копия)	5
2.2.5. в связи с рождением (усыновлением, удочерением) ребенка (детей)	заявление; свидетельство о рождении (копия); документы подтверждающие усыновление, удочерение	10
2.2.6. родителям, воспитывающим детей инвалидов в возрасте до 18 лет, при стаже работы в университете более 1 года	заявление; удостоверение об инвалидности (копия); свидетельство о рождении (копия)	7
2.2.7. родителям, которые имеют трех и более детей в возрасте до 16 лет, при стаже работы в университете более 1 года	заявление; свидетельства о рождении (копии)	7
2.2.8. матерям, не состоящим в браке (сведения об отце детей записаны в записи акта о рождении ребенка по указанию матери), имеющим детей (ребенка) в возрасте до 14 лет, при стаже работы в университете более 1 года	заявление; справка ЗАГС; свидетельство о рождении ребенка (копия)	7

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной профсоюзной организации работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.2.9. вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей (ребенка) в возрасте до 14 лет, при стаже работы в университете более 1 года	заявление; справка ЗАГС; свидетельство о рождении ребенка (копия)	7
2.2.10. одному из родителей (опекуну, попечителю, усыновителю, удочерителю), работающему в университете, для подготовки к школе, ребенка идущего в первый класс (на каждого ребенка)	заявление; справка со школы; свидетельство о рождении ребенка (копия)	5
2.2.11. материальная помощь молодым специалистам (при первичном приеме на работу после получения статуса молодого специалиста)	на основании предоставляемого отделом кадров списка молодых специалистов, первым местом работы которых является университет	5
2.2.12. после оперативных вмешательств по поводу тяжелых болезней, в случае тяжелых заболеваний, которые по медицинским показаниям требуют продолжительного лечения (свыше 2-х месяцев)	заявление; выписки из лечебных учреждений; и др.	5

2.3. Оказание материальной помощи согласно подпункту 2.2.12. Положения рассматривается на комиссии по вопросам оплаты труда.

2.4. Оказание материальной помощи согласно подпунктам 2.2.6. - 2.2.10. оказывается 1 (один) раз в году.

2.5. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, направляется на дополнительную выплату материальной помощи в конце календарного года всем штатным работникам университета, основным местом работы которых является университет, в одинаковом размере в абсолютных суммах (за исключением офицерского состава военной кафедры и работников научно-исследовательской лаборатории).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2.6. Материальная помощь ректору университета оказывается из средств университета в соответствии с условиями контракта, заключенного с Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

В отдельных случаях, оказание материальной помощи, не оговоренной условиями контракта, осуществляется с письменного разрешения Министерства здравоохранения Республики Беларусь на основании письма, направленного университетом.

### **3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ**

3.1. Материальная помощь работникам научно-исследовательской лаборатории оказывается лицам, основным местом работы которых является научно-исследовательская лаборатория, в соответствии с пунктами 2.1.-2.4. Положения.

3.2. Материальная помощь на оздоровление оказывается работникам научно-исследовательской лаборатории, основным местом работы которых является научно-исследовательская лаборатория, на основании приказа ректора университета один раз в календарном году по заявлению работника, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) в размере 1 (одного) оклада, действовавшего на день начала отпуска.

При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет материальной помощи на оздоровление не производится.

3.3. В случаях, если материальная помощь на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета  $1/12$  установленного размера материальной помощи на оздоровление за каждый месяц, в котором работник состоял в списочном составе.

Количество месяцев при расчете материальной помощи на оздоровление пропорционально количеству отработанных месяцев производится следующим образом: количество дней, отработанных работником в месяце, в котором работник состоял в списочном составе, составляющее 15 и более календарных дней – округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней – исключается из подсчета.

3.4. При предоставлении трудового отпуска работникам, работающим в университете с начала календарного года (за исключением предоставления трудового отпуска с последующим

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

увольнением) материальная помощь на оздоровление выплачивается в полном размере, предусмотренном на календарный год.

3.5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им отпуска в текущем календарном году, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев начиная с месяца приема на работу (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 3.3 Положения), включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

3.6. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им отпуска в текущем календарном году, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев начиная с месяца выхода из социального отпуска (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 3.3 Положения), включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

3.7. В случае предоставления трудового отпуска с последующим увольнением, работнику, не реализовавшему свое право на получение материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному количеству месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения (с применением метода, изложенного в абзаце 2 пункта 3.3 Положения).

Материальная помощь на оздоровление выплачивается работнику университета при предоставлении трудового отпуска с последующим увольнением по следующим основаниям:

- в связи с истечением срока трудового договора (контракта);
- по соглашению сторон или требованию работника;
- в связи с ликвидацией организации;
- сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы;
- неявкой на работу в течение 4 (четырёх) месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;
- призывом работника на военную службу.

При увольнении работников университета по основаниям, не предусмотренным частью 2 пункта 7 Положения, материальная помощь на оздоровление не выплачивается.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

3.8. Заявление на материальную помощь на оздоровление должно содержать:

фамилию, имя и отчество (полностью) заявителя, должность (профессия) и структурное подразделение, в котором он работает;

основание выплаты материальной помощи на оздоровление со ссылкой на настоящее Положение;

дата приема на работу – для принятых на работу в текущем календарном году (указывает работник отдела кадров);

дата выхода на работу – для приступивших к работе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (указывает работник отдела кадров);

сведения о получении (не получении) работником материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году (указывает сам работник);

даты предоставления работнику трудового отпуска (указывает работник отдела кадров);

дата увольнения работника из университета - в случае предоставления трудового отпуска с последующим увольнением. (указывает работник отдела кадров).

3.9. Решение о предоставлении материальной помощи на оздоровление оформляется приказом ректора университета на основании заявления работника, зарегистрированного в планово-экономическом отделе.

3.10. Материальная помощь работнику на оздоровление выплачивается не позднее дня выплаты окончательного расчета за отработанный месяц, в котором был издан приказ.

3.11. В случае недостаточного финансирования по выполняемым научно-исследовательским работам (заданиям, проектам) размеры материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам научно-исследовательской лаборатории могут быть уменьшены по решению комиссии по вопросам оплаты труда.

#### **4. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ОФИЦЕРСКОМУ СОСТАВУ ВОЕННОЙ КАФЕДРЫ**

4.1. Порядок, условия и размеры выплаты материальной помощи работникам офицерского состава военной кафедры определяются Указом Президента Республики Беларусь, постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

приказами Министерства обороны Республики Беларусь (дсп) и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

4.2. Материальная помощь работникам офицерского состава военной кафедры осуществляется на основании приказа ректора университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент  
\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 6  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих замещению в период трудового отпуска работника

1. Начальник эксплуатационно-технического отдела
2. Начальник отдела по изучению рынка товаров и материального обеспечения
3. Начальник управления по идеологической и воспитательной работе
4. Начальник отдела кадров
5. Начальник юридического отдела
6. Начальник учебного отдела
7. Начальник отдела учебно-методического обеспечения образовательного процесса
8. Начальник информационно-издательского центра
9. Начальник отдела документационного обеспечения
10. Заведующий интернатурой центра инновационных технологий и постдипломной подготовки
11. Заместитель главного бухгалтера
12. Заместитель начальника планово-экономического отдела
13. Заведующий редакционно-издательским отделом
14. Заведующий аспирантурой
15. Заведующий архивом
16. Заведующий складом
17. Инженер центра науки, медицинской информации и клинических испытаний
18. Инспектор по учету и бронированию военнообязанных
19. Инженер редакционно-издательского отдела
20. Инспектор по кадрам
21. Старший инспектор по кадрам
22. Ведущий специалист по кадрам
23. Экономист
24. Ведущий экономист
25. Бухгалтер
26. Ведущий бухгалтер

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

27. Кастелянша общежития
28. Паспортист АХЧ
29. Переводчик международного отдела
30. Редактор интернет-ресурса отдела информационных технологий центра инновационных технологий и постдипломной подготовки
31. Секретарь приемной
32. Специалист центра практической подготовки и симуляционного обучения
33. Специалист редакционно-издательского отдела
34. Специалист международного отдела
35. Специалист деканата
36. Редактор редакционно-издательского отдела
37. Специалист интернатуры и клинической ординатуры центра инновационных технологий и постдипломной подготовки
38. Техник редакционно-издательского отдела
39. Уборщик помещений общежития
40. Уборщик территории
41. Юрисконсульт

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 7  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

ПЕРЕЧЕНЬ рабочих мест по профессиям и должностям УО «Гомельский государственный медицинский университет», на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной профсоюзной организации работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 8  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

ПЕРЕЧЕНЬ рабочих мест по профессиям и должностям УО «Гомельский государственный медицинский университет», на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Класс условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций
1	1223-009 Заведующий лабораторией	29	3.2	0.04
2	2212-10 Старший научный сотрудник	29	3.2	0,04
3	2212-008 Научный сотрудник	29	3.2	0,04
4	3111-007 Лаборант (НИЛ)	01	3.2	0,04
5	3111-007 Лаборант (кафедра анатомии человека с курсом оперативной хирургии и топографической анатомии)	01	3.1	0,03

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной профсоюзной организации работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 9  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

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

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	Ассистент 2310-001	<i>При проведении лабораторных, исследовательских и других работ:</i> Халат хлопчатобумажный <i>При работе с трупным материалом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением	ЗМи  Бм Бм Бм О НБХ	12  До износа До износа До износа До износа До износа
2	Водитель автомобиля 8322-001	<i>При эксплуатации грузового автомобиля</i> Костюм хлопчатобумажный Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Головной убор из х/б ткани	ЗМи  Со  Ми  МиНсНм	12  До износа До износа 12 12
3	Гардеробщик 9621-002	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
4	Дворник 9613-001	Костюм хлопчатобумажный (халат х/б) Плащ непромокаемый Жилет сигнальный Ботинки кожаные (полуботинки) Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) <i>При очистке, промывке и дезинфекции урн дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	ЗМи  Вн Со  Ми В Ми  Бм  Бм Бм  Тн  Тн	12  Дежурный Дежурный  12 24 До износа  12  12 До износа  36  36
5	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
6	Кастелянша 5151-010	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником х/б Головной убор из х/б ткани Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <i>При сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i> Респиратор	ЗМи ЗМи  Ми Вн	12 До износа 12 До износа До износа  До износа
7	Кладовщик 4321-002	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми	12 До износа

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
8	Лаборант 3111-007	<p>Халат хлопчатобумажный <i>При работе с кислотами и растворами щелочей от 20% до 50% :</i></p> <p>Фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником</p> <p>Нарукавники виниловые кислотощелочестойкие</p> <p>Перчатки кислотощелочестойкие</p> <p>Очки защитные</p> <p>Респиратор</p> <p><i>При работе с трупным материалом:</i></p> <p>Фартук ПВХ с нагрудником</p> <p>Нарукавники ПВХ</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением</p>	<p>ЗМи</p> <p>К50Щ50</p> <p>К50Щ50</p> <p>К50Щ20 О</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>О</p> <p>НБХ</p>	<p>12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа До износа До износа</p>
9	Преподаватель 2310-006; доцент 2310-002; заведующий кафедрой 1345-005	<p><i>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</i></p> <p>Халат хлопчатобумажный</p> <p><i>При работе с трупным материалом:</i></p> <p>Фартук ПВХ с нагрудником</p> <p>Нарукавники ПВХ</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные или щиток защитный с наголовным креплением</p>	<p>ЗМи</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>О</p> <p>НБХ</p>	<p>18</p> <p>До износа До износа До износа До износа До износа</p>

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
10	Лаборант НИЛ 3111-007 Научный сотрудник НИЛ 2212-008 Старший научный сотрудник НИЛ 2212-010 Заведующий НИЛ 1223-009	Халат хлопчатобумажный <i>При работе с патогенными микроорганизмами:</i>	ЗМи	12
		Перчатки резиновые	Бм	одноразовые
		Халат из нетканого материала	Бм	одноразовые
		Бахилы	Бм	одноразовые
		Шапочка	Бм	одноразовые
		Нарукавники	Бм	одноразовые
		Обувь специальная	Бм	до износа
Защитный экран или очки	О	до износа		
11	Специалист РИО	<i>При работе на термоклеевой машине, при работе на копировально-печатных устройствах</i> Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
	Специалист	<i>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</i> Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-011	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>	Ми	До износа
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
13	Слесарь-сантехник 7126-013	Костюм хлопчатобумажный или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные <i>При наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	ЗМи	12
			Бу	12
			Ми В	12 до износа
			Тн	36
			Тн	36
14	Столяр 7522-017	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	ЗМи  Ми	12  До износа
15	Сторож (вахтер) 5414-003	<i>При работе вахтером:</i> Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
16	Тракторист 8341-009	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	ЗМи	12
			Ми  Тн	До износа  36

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
17	Уборщик помещений 9112-001	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные <i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>	Ми	До износа
		Полусапоги резиновые (галoши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
		Перчатки резиновые <i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>	Вн	До износа
18	Уборщик территории 9613-003	Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
		Перчатки резиновые	Бм	До износа
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
		Костюм хлопчатобумажный (халат х/б)	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) <i>При работах в местах движения транспортных средств: Жилет сигнальный</i>	Ми	До износа
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн дополнительно:</i>	Со	До износа
Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа		
Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа		
Перчатки резиновые <i>От атмосферных осадков:</i>	Бм	До износа		
Плащ непромокаемый <i>В холодное время года дополнительно:</i>	Вн	36		
Костюм от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36		

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

№ п/п	Наименование профессии, должности; код профессии ОКРБ 014-2017	Наименование средства индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
19	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 7412-078	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Каска защитная Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные Очки защитные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	ЗМи  Ми  Ми Ми ЗП Эн Эн	12  12 12 24 до износа до износа до износа дежурные дежурные
20	Санитарка 5321-002	<i>При влажной уборке и дезинфекции помещения:</i> Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор из хлопчатобумажной ткани Туфли цельнорезинные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые	ЗМи Вн  В Ми БМВн	12 до износа  до износа 24 до износа до износа
21	Подсобный рабочий 9313-001	Костюм хлопчатобумажный или халат х/б Головной убор из хлопчатобумажной ткани Рукавицы комбинированные	ЗМи  Ми	12 до износа до износа

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

## Нормативно-правовые документы

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 №110 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 28.09.2012 №107, от 03.10.2025 №113)
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 03.10.2025 №113)
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.09.2008 № 129 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях здравоохранения» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 03.10.2025 №113)
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.08.2003 № 96 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 03.10.2025 №113)
5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств....» (в ред. постановления Минтруда и соц. защиты от 03.10.2025 №113)

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

**Приложение 10**  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

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

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Код профессии и ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Пункты перечня * вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока	Наименование вредных веществ
1	Кафедра анатомии человека с курсом оперативной хирургии и топографической анатомии	311-007	лаборант	пункт: 11	формальдегид
2	Кафедра микробиологии, вирусологии и иммунологии	3111-007	лаборант	пункты: 6, 11, 23, 50, 51	Фенол; альдегиды; серная кислота; антибиотики; компоненты микробиологического происхождения
3	Кафедра общей и биорганической химии	3111-007	лаборант	пункты: 23, 26, 12, 6, 5, 1	Кислоты: серная, соляная, азотная, уксусная; фенол; спирты: пропиловый, бутиловый; бензол
4	Научно-исследовательская лаборатория (НИЛ)	1223-009 2212-008 2212-010 3111-007	заведующий лабораторией, научный сотрудник, старший научный сотрудник, лаборант	пункты: 11, 12, 13, 6, 5, 10	Альдегиды: формальдегид, глутаровый альдегид; органические кислоты, их ангидриды; сложные эфиры; фенолы; спирты и тиоспирты

\*Перечень вредных веществ при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ и Министерством здравоохранения РБ от 19.03.2002 № 34/12. [Правила](#) бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами (в ред. постановлений Совета Министров РБ от 04.04.2022 №205, от 01.02.2024 №76).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 11  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

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

№ п/п	Наименование профессий, должностей (видов работ), характер работ	Периодичность осмотров	Ссылка на пункт приложения к Инструкции*
1	Все работники общежития, связанные с непосредственным обслуживанием людей	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение 3 п.26
2	Слесарь-сантехник	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение 3 п.27
3	Работники службы охраны (сторож, дежурный по общежитию)	При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.11
4	Работы во вредных условиях труда (с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) Работники НИЛ	При приеме на работу; 1 раз в 2 года, так как класс условий труда 3.1 и 3.2 (п.28 Инструкции*)	Приложение 1 п. 1.1.2  п. 2.4
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.4, п. 1
6	Лаборант, обслуживающий оборудование, работающее под избыточным давлением	При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.8
7	Профессорско-преподавательский состав клинических кафедр Профессорско-преподавательский состав	При приеме на работу; 1 раз в год  При приеме на работу; 1 раз в 2 года	Приложение 3 п.21, п.22-1  Приложение 3 п.22-1
8	Медицинская сестра	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение 1 п. 21.
9	Лаборант (работы с вредными веществами на кафедре общей и биологической химии и кафедре микробиологии, вирусологии и иммунологии)	При приеме на работу; 1 раз в 3 года	Приложение 1 п.1.1.1 п.1.1.10 п.1.1.25 п.1.1.40 п.1.1.2

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

10	Специалист РИО (работа на термоклеевой машине)	При приеме на работу; 1 раз в 3 года	Приложение 1 п.1.1.31
----	--	---	--------------------------

\*Перечень разработан в соответствии с Инструкцией о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019г. № 74 с изменениями и дополнениями в редакции постановлений МЗРБ от 20.09.2021 №104, 07.09.2023 №130, 29.12.2023 № 213, 15.03.2024 №51, от 06.05.2024 №85, от 18.10.2024 №149).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент  
\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 12  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

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

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность трудоового отпуска в календарных днях
1.	Ректор	56
2.	Проректор по учебной работе	56
3.	Проректор по лечебной работе	56
4.	Проректор по научной работе	56
5.	Проректор по идеологической и воспитательной работе	56
6.	Деканы факультетов (лечебного, медико-диагностического, медико-профилактического, иностранных студентов, довузовской подготовки)	56
7.	Заместители деканов	56
8.	Заместители деканов по идеологической и воспитательной работе	56
9.	Начальник учебно-методического отдела	56
10.	Заместитель начальника учебно-методического отдела	56
11.	Начальник управления по идеологической и воспитательной работе	56
12.	Руководитель практики	56
13.	Заведующий аспирантурой	56
14.	Заведующий интернатом	56
15.	Ученый секретарь	56
16.	Начальник симуляционно- аттестационного центра	56
17.	Заместитель начальника симуляционно- аттестационного центра	56
18.	Заведующие кафедрами	56
19.	Профессоры	56

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

20.	Доценты	56
21.	Старшие преподаватели	56
22.	Преподаватели	56
23.	Ассистенты	56
24.	Преподаватели-стажеры	56
25.	Педагог-психолог	56
26.	Педагог социальный	56
27.	Педагог-организатор	56
28.	Воспитатели	30
29.	Методисты	30

Основание: Постановление Совета Министров РБ от 24.01.2008 года №100 (за исключением должностей профессорско-преподавательского состава, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых).

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

Работникам, моложе 18 лет – 30 календарных дней

Работникам, признанным инвалидами – 30 календарных дней

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 13  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

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

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

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

5. Настоящие Правила включают нормы, регулирующие внутренний трудовой распорядок, в том числе порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания.

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

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

8. В помещениях и на территории университета запрещается:

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

8.2. курить (потреблять) табачные изделия;

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

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

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

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

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

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

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

10. Коллективы структурных подразделений:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

участвуют в обсуждении вопросов развития учебной и материально-технической базы университета, его перспективного развития;

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

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

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

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

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

индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

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

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

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

14. Наниматель при приеме на работу работника обязан запрашивать согласно части 2 пункта 11 Декрета Президента

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»:

характеристику с предыдущего места его работы;

характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них;

сведения из единого государственного банка о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

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

16. Срочные трудовые договоры заключаются на:

определенный срок не более пяти лет;

время выполнения определенной работы;

время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

Порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава регулируется Положением о порядке проведения конкурса при замещении отдельных должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.08.2022г. № 518.

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

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

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

К заявлению на участие в конкурсе прилагаются следующие документы:

листок по учету кадров;

автобиография;

копия диплома о высшем образовании, ученой степени, аттестат об ученом звании;

список научных работ и изобретений;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

характеристику.

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

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

Избрание по конкурсу является обязательным условием для заключения контракта.

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

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

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

22. Профессорско-преподавательский состав может выполнять преподавательскую работу с почасовой оплатой на условиях договора подряда.

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

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

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

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

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

26.1. ознакомить работника под роспись:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

с внесенными в личную карточку работника сведениями;

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

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

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

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

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

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

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

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

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится уполномоченным нанимателем должностным лицом по желанию работника по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (копия приказа нанимателя, у которого работник работает по совместительству).

28. Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются:

1) соглашение сторон (пункт 1 части 2 ст. 35 ТК);

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

2) истечение срока трудового договора (контракта), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по желанию (ст. 40 ТК), или по требованию работника (ст. 41 ТК), или по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК);

4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;

5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК);

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК).

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

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

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

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

## ГЛАВА 3

### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

32. Все работники университета обязаны:

32.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

32.2. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда,

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

качественно и своевременно выполнять не противоречащие законодательству и локальным правовым актам письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя и руководителей структурных подразделений;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32.14. обеспечивать соблюдение установленных законодательством и локальными правовыми актами требований к порядку обработки и защиты персональных данных;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

32.17. постоянно совершенствовать свои профессиональные знания;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

- 34.4. осуществлять подготовку научно-педагогических кадров;
- 34.5. оказывать помощь обучающимся в организации их индивидуальных занятий и самостоятельной работы, выявлять причины неуспеваемости;
- 34.6. руководить научно-исследовательской работой студентов;
- 34.7. посещать заседания кафедры и иные обязательные кафедральные и академические мероприятия;
- 34.8. не реже одного раза в 5 лет повышать квалификацию по профилю своей педагогической и профессиональной деятельности;
- 34.9. вести здоровый образ жизни, пропагандировать его среди обучающихся;
- 34.10. не использовать образовательный и воспитательный процессы в политических целях или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Беларусь и законодательству;
- 34.11. не совершать действий, за которые законодательством предусмотрена административная либо уголовная ответственность, не совершать правонарушения, создающие условия для коррупции, или коррупционные правонарушения;
- 34.12. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора (контракта).
35. Научные работники университета обязаны:
- 35.1. выполнять научно-исследовательскую работу на высоком профессиональном уровне и в установленные сроки;
- 35.2. участвовать во внедрении результатов исследований, способствуя их социальной и экономической эффективности;
- 35.3. осуществлять контроль за ходом выполнения научных работ, а также за экономным использованием материальных и денежных средств по всем видам расходов;
- 35.4. участвовать в патентно-лицензионной деятельности;
- 35.5. выполнять иные обязанности в сфере научной деятельности в соответствии с законодательством.
36. Инженерно-технический и учебно-вспомогательный персонал обязан:
- 36.1. обеспечивать высокое качество учебной, организационной и иной осуществляемой ими деятельности;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

36.4. выполнять другие работы по распоряжению руководителя структурного подразделения.

37. Хозяйственно-обслуживающий персонал обязан:

37.1. своевременно и качественно выполнять производственные задания;

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

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

38. Руководящие работники университета обязаны:

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

38.2. организовывать рациональное использование труда подчиненных ему работников;

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

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

38.5. организовывать ведение журналов учета рабочего времени;

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

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

38.8. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

правовыми актами требования по охране труда, обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

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

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

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

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

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

## ГЛАВА 4

### ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

41. Наниматель обязан:

41.1. рационально использовать труд работников;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

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

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

41.13. обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

41.14. представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

41.15. оформлять изменение условий и прекращения трудового договора с работником приказом ректора и объявлять его работнику под роспись;

41.16. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных ТК и законодательством;

41.17. создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

41.18. обеспечивать соблюдение порядка обработки и защиты персональных данных работника в соответствии с требованиями законодательства и локальными правовыми актами;

41.19. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, коллективного договора, других локальных правовых актов университета и трудовых договоров (контрактов).

42. Наниматель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзного комитета работников университета, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

43. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несет ответственность предусмотренную ТК и иными законодательными актами.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

## ГЛАВА 5

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

44. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни, а также при ненормированном рабочем дне).

45. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

46. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) устанавливается для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для работников в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидам I и II группы.

47. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава определяется графиком работы, учебным расписанием и индивидуальным планом преподавателя.

48. Продолжительность рабочего дня профессорско-преподавательского состава определяется графиком работы и может изменяться в сторону уменьшения либо увеличения в зависимости от объема выполняемой работы в пределах 36-часовой рабочей недели. В пределах рабочего дня профессорско-преподавательский состав обязан вести учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу, предусмотренную должностными обязанностями.

49. При необходимости работники из числа профессорско – преподавательского состава с разрешения заведующего кафедрой могут выполнять внеаудиторные виды работ за пределами университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

50. При выполнении внеаудиторных видов работ вне кафедры работники из числа профессорско – преподавательского состава обязаны:

произвести отметку в журнале учета рабочего времени о месте своего нахождения;

обеспечивать возможность оперативной связи с кафедрой;

явиться на кафедру в период ее работы в случае организационной или производственной необходимости по распоряжению заведующего кафедрой, декана факультета.

51. Работа профессорско-преподавательского состава и иных штатных работников университета в порядке совместительства, а также на условиях договора подряда, разрешенная действующим законодательством, должна выполняться в свободное от основной работы время.

52. Контроль соблюдения расписаний учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы осуществляется руководителями и работниками соответствующих структурных подразделений согласно их полномочиям.

53. Для учебно-вспомогательного персонала кафедр устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с 7-ми часовым рабочим днем с понедельника по пятницу и 5-ти часовым рабочим днем в субботу.

Начало работы – 8<sup>00</sup>;

окончание работы – 15<sup>30</sup>, в субботу – 13<sup>30</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 12<sup>30</sup> до 13<sup>00</sup>;

Учебно-вспомогательному персоналу может устанавливаться шестидневная или пятидневная рабочая неделя с режимом рабочего времени при сменной работе (с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю).

54. Для сотрудников административно-управленческого аппарата, научно-исследовательской лаборатории, хозяйственных служб, иных ИТР и служащих, непосредственно не связанных с образовательным процессом, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя и 8-ми часовой рабочий день (40 часов в неделю). Выходные дни - суббота, воскресенье.

Начало рабочего времени – 8<sup>30</sup>;

окончание рабочего дня – 17<sup>00</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 13<sup>00</sup> до 13<sup>30</sup>.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

55. Для рабочих профессий (уборщиков помещений, уборщиков территорий, водителей, рабочих всех специальностей) устанавливается следующий режим рабочего времени:

начало рабочего дня – 8<sup>30</sup>;

окончание рабочего дня – 17<sup>00</sup>;

перерыв для отдыха и питания – с 13<sup>00</sup> до 13<sup>30</sup>.

56. Графики работ (сменности) утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

57. Наниматель вправе в установленном порядке вводить суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и иные режимы рабочего времени.

58. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

59. Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112- 117 ТК.

60. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112-114 ТК).

61. Для дежурных по общежитию, сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается квартал.

62. Дежурным по общежитию продолжительность рабочей смены устанавливается не более 12 часов по утвержденному графику дежурств. Продолжительность смены для сторожей может быть установлена свыше 12 часов, но не более 24 часов согласно утвержденному графику.

Данным работникам время для приема пищи, предоставляемое в течении рабочего дня, включается в рабочее время.

63. По согласованию с профсоюзной организацией структурным подразделениям университета и отдельным работникам может устанавливаться режим рабочего времени в соответствии с графиками работ (сменности), утверждаемыми в установленном порядке, при этом

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

не допуская превышения полной нормы продолжительности рабочего времени в соответствии с ТК.

64. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить:

- приход на работу;
- уход с работы;
- уходы с работы в течение рабочего дня (смены).

65. Наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

66. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час (статья 116 ТК). Работникам с неполным рабочим днем сокращение предпраздничного дня производится пропорционально продолжительности его рабочего времени. Сокращение рабочего дня для профессорско – преподавательского состава за счет времени учебных занятий не допускается.

67. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, обусловленных необходимостью обеспечения образовательного процесса и (или) проведения общественно значимых мероприятий.

68. Наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда;

3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев отстранения от работы работника, который не по своей вине не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр.

Наниматель имеет право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, не более чем на период разбирательства допущенных нарушений, после чего работник либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается.

Ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, может быть удержан из заработной платы работника без его согласия, по распоряжению нанимателя.

69. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, производится компенсация за работу в указанный день (ст.137 ТК).

70. Очередность предоставления трудовых отпусков для работников подразделений устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым ректором. График трудовых отпусков составляется на текущий календарный год не позднее 5 января.

Графики отпусков работников структурных подразделений составляются руководителями подразделений и согласовываются с профсоюзом.

При составлении графика трудовых отпусков учитывается мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников.

71. Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

5) участникам Великой Отечественной войны;

6) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

7) работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде, коллективным договором или трудовым договором (контрактом).

## ГЛАВА 6

### ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

72. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказания услуг (выполнения работ), результативную учебно-воспитательную деятельность, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу в университете и другие достижения в работе к работникам применяются следующие поощрения:

объявление Благодарности;

награждение Почетной грамотой;

награждение нагрудным Знаком «За заслуги»;

занесение на Доску почета университета;

награждение ценным подарком;

премирование.

Поощрения объявляются приказом ректора университета.

73. К поощрению за особые трудовые заслуги работники университета представляются в вышестоящие органы по согласованию с профсоюзной организацией.

74. Виды и порядок поощрений работников за труд определяются коллективным договором и ПВТР.

75. Работникам университета, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.).

76. Решение о применении поощрения принимается нанимателем.

## ГЛАВА 7

### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

77. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой принятие мер дисциплинарного воздействия, а также принятие иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

78. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

увольнение.

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

1) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

3) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

4) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц;

5) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

6) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

7) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителем, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо не привлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

8) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

9) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

10) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений;

11) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

80. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Прогулом также является отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше 24 календарных дней.

81. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не могут служить препятствиями для применения дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

82. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

83. Выбирая меру дисциплинарного воздействия, наниматель учитывает тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу, поведение работника и его отношение к труду.

84. Для применения дисциплинарного взыскания руководитель подразделения обязан:

затребовать письменное объяснение от работника; в случае отказа работника от дачи объяснения, составить акт с указанием присутствующих при этом свидетелей;

написать докладную записку на имя ректора, если структурное подразделение непосредственно подчиняется ректору, либо на имя проректора (по подчиненности) о дисциплинарном проступке работника.

85. Проректор (по подчиненности) рассматривает поступившие документы, пишет представление на имя ректора университета и предлагает меры дисциплинарного взыскания.

86. Ректор принимает решение о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

87. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное п.3 части 1 ст.198 ТК, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

Дисциплинарные взыскания оформляются приказом нанимателя и объявляются работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный с приказом, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

88. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

89. Орган (руководитель), применивший взыскание имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно (до истечения года) по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя работника, профкома, иного представительного органа, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

Дисциплинарные взыскания налагаются и снимаются по согласованию с профкомом.

90. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются коллективным договором, трудовым договором (контрактом), настоящими Правилами, иными локальными правовыми актами (статья 198 ТК).

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 14  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

ПОЛОЖЕНИЕ  
о формах поощрения и награждения  
в учреждении образования  
«Гомельский государственный  
медицинский университет»

ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о формах поощрения и награждения в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Положение) определяет форму, условия и порядок поощрения и награждения в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет).

2. Формами поощрения и награждения в университете являются:

2.1. объявление Благодарности ректора учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет»;

2.2. награждение Почетной грамотой учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет»;

2.3. награждение нагрудным Знаком «За заслуги»;

2.4. занесение на Доску почета учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет»;

3. К поощрению и награждению могут быть представлены: работники университета, работники иных учреждений и организаций.

Поощрение и награждение в университете могут быть приурочены к:

юбилейным датам работников;

юбилейным датам структурных подразделений университета,

Дню основания университета;

иным праздничным датам.

4. Благодарность, Почетная грамота, нагрудный Знак являются формой морального поощрения за заслуги в трудовой, педагогической, научной, учебно-воспитательной деятельности и других видах деятельности, значительный вклад в развитие университета и укрепление его статуса.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

5. Право ходатайствовать о поощрении и награждении имеют: ректор и (или) проректор, курирующий соответствующее структурное подразделение, деканы, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений, трудовые коллективы организаций, руководители иных организаций и органов Республики Беларусь.

6. К поощрению и награждению могут быть представлены работники, имеющие стаж работы в университете, как правило, не менее 5 лет.

7. Оформление поощрений и наград в университете осуществляется отделом кадров.

8. Информация о поощрении и награждении размещается на официальном сайте университета.

9. Вручение наград осуществляется в торжественной обстановке.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК ОБЪЯВЛЕНИЯ БЛАГОДАРНОСТИ РЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

10. Объявление Благодарности ректора учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Благодарность) является формой поощрения за вклад в развитие структурных подразделений и университета, многолетний плодотворный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, в том числе:

за добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение высоких показателей в труде;

за успешное решение актуальных задач, стоящих перед структурными подразделениями и университетом, проявленные при этом инициативу и ответственное отношение к делу;

за успешное выполнение важных работ и поручений руководства структурных подразделений и университета;

за разработку и внедрение научно-технических достижений;

за высокое качество организации и проведения образовательного процесса;

в связи с юбилейными датами работников, структурных подразделений университета;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

за активное участие в общественной жизни, идеологической и воспитательной работе, культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

11. Рассмотрение вопроса об объявлении Благодарности осуществляется в следующем порядке:

11.1 в случае представления к поощрению работника университета – по представлению (докладной записке) руководителя структурного подразделения по согласованию с курирующим проректором, проректором по идеологической и воспитательной работе, проректором по безопасности, режиму и кадрам, начальником отдела кадров.

11.2 в случае представления к поощрению работника другой организации – по представлению проректора, курирующего вопросы взаимодействия с данным лицом.

12. Благодарность объявляется приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников университета.

13. Объявление Благодарности работникам университета, сопровождается вручением специального листа об объявлении Благодарности и согласно приказа ректора единовременным премированием работника в размере 2 (двух) базовых величин.

Лицам, не являющимся работниками университета, единовременное вознаграждение не выплачивается.

14. Повторное представление на поощрение в форме объявления Благодарности возможно, как правило, не ранее чем через три года.

15. Запись об объявлении Благодарности вносится в трудовую книжку работника.

### ГЛАВА 3

## ПОРЯДОК НАГРАЖДЕНИЯ ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

16. Почетная грамота учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Почетная грамота) является формой поощрения за значительный личный вклад в организацию и совершенствование работы университета, высокий профессионализм, многолетний плодотворный труд, заслуги в педагогической, научной, воспитательной и общественной работе, образцовое выполнение трудовых обязанностей, в том числе:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

за многолетнюю плодотворную педагогическую деятельность, достигнутые успехи в подготовке квалифицированных специалистов;

за высокое качество организации и проведения образовательного процесса;

за высокие показатели, достигнутые в научной и инновационной деятельности, значительный вклад в организацию научных исследований;

за разработку и внедрение в образовательный процесс новых учебных планов, учебников и др.;

за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;

за успешную работу по развитию и укреплению материально-технической базы университета;

за успехи в развитии творческих способностей одаренной и талантливой молодежи;

в связи с юбилейными датами работников, структурных подразделений университета;

за активное участие в общественной жизни университета, высокие достижения в культурно-массовой, спортивной и физкультурно-оздоровительной работе.

17. Решение о награждении Почетной грамотой в связи с юбилейными датами работников, успешно и добросовестно исполняющих свои обязанности, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющих длительный стаж работы в университете (более 10 лет), принимает ректор на основании ходатайства руководителя структурного подразделения по согласованию с курирующим проректором, проректором по идеологической и воспитательной работе, проректором по безопасности, режиму и кадрам, начальником отдела кадров, первичной профсоюзной организацией работников университета.

18. Почетной грамотой награждаются работники университета, как правило, имеющие Благодарность ректора.

19. Почетной грамотой могут награждаться работники иных учреждений и организаций, внесшие весомый вклад в развитие университета, его структурных подразделений и направлений деятельности.

20. Награждение Почетной грамотой осуществляется на основании приказа ректора университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

21. Награждение Почетной грамотой работников университета сопровождается вручением специального листа о награждении Почетной грамотой и согласно приказа ректора единовременным премированием в размере 5 (пяти) базовых величин.

Лицам, не являющимся работниками университета, единовременное вознаграждение не выплачивается.

22. Повторное награждение Почетной грамотой возможно, как правило, не ранее, чем через пять лет после предыдущего награждения.

23. Почетная грамота вручается в торжественной обстановке ректором университета или уполномоченным им должностным лицом.

24. Запись о награждении Почетной грамотой вносится в трудовую книжку работника.

#### ГЛАВА 4

### ПОРЯДОК НАГРАЖДЕНИЯ НАГРУДНЫМ ЗНАКОМ «ЗА ЗАСЛУГИ» УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

25. Нагрудный Знак «За заслуги» учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – нагрудный Знак) является высшей формой поощрения за значительный вклад в развитие университета, решение наиболее важных задач, стоящих перед университетом, многолетний и плодотворный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей, в том числе за:

совершенствование образовательного процесса;

эффективную клиническую работу;

значительный вклад в научную и инновационную деятельность;

значительные успехи, достигнутые в педагогической, воспитательной, спортивно-массовой работе;

существенный вклад в развитие материально-технической базы;

подготовку научно-педагогических кадров высшей квалификации и развитие университета.

26. Решение о награждении нагрудным Знаком принимает ректор университета на основании решений совета университета, советов факультетов или представлений руководителей соответствующих структурных подразделений по согласованию с курирующим проректором.

27. Награждение нагрудным Знаком осуществляется на основании приказа ректора университета, согласованного с первичной

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

профсоюзной организацией работников университета, проректором по идеологической и воспитательной работе, проректором по безопасности, режиму и кадрам.

28. Представление к награждению нагрудным Знаком, как правило, осуществляется после награждения Почетной грамотой университета при наличии стажа работы в университете не менее 15 лет.

29. По решению совета университета нагрудным Знаком также могут быть награждены лица, ранее не награжденные Почетной грамотой университета, выпускники и иные лица, в том числе граждане других государств.

30. Нагрудный Знак вручается ректором университета в торжественной обстановке (в том числе на заседании совета университета) с вручением удостоверения установленного образца.

31. Награжденному нагрудным Знаком работнику университета выплачивается согласно приказа ректора единовременное вознаграждение в размере 7 (семи) базовых величин.

32. Лицам, не являющимся работниками университета, единовременное вознаграждение не выплачивается.

33. Повторное награждение нагрудным Знаком не производится.

34. Портреты работников университета или иных лиц, которым вручен нагрудный Знак, размещаются на сайте университета.

35. Запись о награждении нагрудным Знаком вносится в трудовую книжку награжденного.

## ГЛАВА 5

### ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА К ПООЩРЕНИЮ И НАГРАЖДЕНИЮ НА ПРАВИТЕЛЬСТВЕННОМ, ВЕДОМСТВЕННОМ УРОВНЯХ, НАГРАДАМИ ИНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

36. За особые заслуги и достижения в трудовой, общественной и иных видах деятельности, работники университета могут быть представлены к поощрению и награждению на правительственном и ведомственном уровнях, а также наградам иных органов государственного управления.

37. Представление к награждению может осуществляться и по инициативе Совета Министров Республики Беларусь, Национального Собрания Республики Беларусь, Администрации Президента

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, иных органов государственного управления Республики Беларусь.

38. Решение о поощрении и награждении на правительственном и ведомственном уровнях, а также наградами иных органов государственного управления принимает ректор на основании представления руководителя структурного подразделения (курирующего проректора, заведующего кафедрой, декана, общественной организации и др.) по согласованию с проректором по идеологической и воспитательной работе, проректором по безопасности, режиму и кадрам, первичной профсоюзной организацией работников.

39. В случае награждения работников университета на правительственном и ведомственном уровнях, наградами иных органов государственного управления выплачивается единовременная премия (денежное вознаграждение) в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

## ГЛАВА 6 ПОРЯДОК ЗАНЕСЕНИЯ НА ДОСКУ ПОЧЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

40. Занесение работника на Доску почета учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Доска почета) является формой общественного признания, морального поощрения за успехи в работе и весомый вклад в развитие университета, за плодотворную профессиональную деятельность.

41. Доска почета создается с целью мотивации работников университета к повышению результативности своего труда, а также для отражения их успехов и особых достижений в профессиональной деятельности.

42. Доска почета размещается в фойе главного корпуса университета по адресу: г. Гомель, ул. Ланге, 5.

43. Как правило, к занесению на Доску почета представляются работники, для которых работа в университете является основным местом работы, проработавшие непрерывно в университете 10 и более лет, не имеющие дисциплинарного взыскания в течение предшествующего календарного года:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

43.1. имеющие высокие результаты и достижения в трудовой деятельности;

43.2. принимающие активное участие в общественной жизни университета и имеющие активную патриотическую позицию;

43.3. внесшие значительный личный вклад в развитие университета.

44. Для рассмотрения предложений по кандидатурам к занесению на Доску почета приказом ректора создается комиссия под председательством проректора по идеологической и воспитательной работе.

45. Решение о рекомендации для занесения на Доску почета принимается открытым голосованием. Рекомендуемым к занесению на Доску почета считается лицо, за которое проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

46. Протокол заседания комиссии направляется ректору университета для принятия решения. Решение ректора оформляется приказом.

47. Занесение на Доску почета осуществляется сроком на один год.

48. Повторное занесение на Доску почета допускается, как правило, через пять лет, за исключением случаев изменения работником занимаемой им должности.

49. Запись о занесении на Доску почета вносится в трудовую книжку работника.

50. Штатным работникам, занесенным на Доску почета, выплачивается согласно приказа ректора единовременное вознаграждение в размере 3 (трех) базовых величин.

51. В случае, если работник, занесенный на Доску почета, допустил нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, иной дисциплинарный проступок, ректор университета вправе принять решение о снятии работника с Доски почета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 1  
к Положению о формах  
поощрения и награждения в  
учреждении образования  
«Гомельский государственный  
медицинский университет»

**РАЗМЕРЫ**  
единовременных премий  
(денежных вознаграждений)  
при награждении

№п/п	Виды награды, поощрения	Размер единовременных премий (денежных вознаграждений), базовых величин
<b>1</b>	<b>Почетная грамота:</b>	
	Национального собрания Республики Беларусь	10
	Администрация Президента Республики Беларусь	20
	Совета Министров Республики Беларусь	20
	Иных органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь.	5
<b>2</b>	<b>Благодарность:</b>	
	Главы Администрации Президента Республики Беларусь	10
	Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь	5
	Премьер-министра Республики Беларусь	10
	Иных органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики	2

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

	Беларусь	
<b>3</b>	<b>Нагрудный знак «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь»</b>	20

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент  
\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 15  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке поощрения работников  
университета за публикации  
в изданиях, включенных  
в международные базы данных  
и системы цитирования

### 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок премирования работников учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет) за научные публикации:

индексируемые в международных базах данных и системах цитирования Scopus / Web of Science (далее – WoS) / Russian Science Citation Index ядра РИНЦ (далее – RSCI);

опубликованные на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья, имеющими профили в Scopus и WoS.

2. Авторы, являющиеся работниками университета, подлежат премированию за научные публикации, которые:

имеют статус «Article», «Review», «Book charter», «Book», «Conference Paper» (статьи, обзоры, главы из книг, книги, статьи из сборников конференций);

имеют объём не менее 14000 печатных знаков, включая рисунки, таблицы, список литературы, пробелы между словами, знаки препинания, цифры и др.;

отображены в их личных профилях в международных базах данных и системах цитирования, идентификаторах учёного: Scopus, РИНЦ (Science Index), Google Академия, Research ID WoS, ORCID.

3. Премированию за публикации подлежат авторы (соавторы) из числа работников университета независимо от количества занимаемых штатных единиц (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) при наличии в публикации аффилиации с университетом, т.е. в качестве места работы автора указывается полное название университета. В случае указания

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

автором двух и более аффилиаций премирование производится в размере, обратно пропорциональном числу указанных организаций.

4. Вопросы премирования работников за научные публикации рассматриваются комиссией по вопросам оплаты труда.

5. Премирование за публикации производится из внебюджетных средств университета в части сумм превышения доходов над расходами.

Комиссия имеет право перенести сроки выплаты премии на более поздний срок в зависимости от финансовых возможностей университета на дату заседания комиссии.

## 2 ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ПУБЛИКАЦИИ

6. Порядок премирования работников университета за публикации, индексируемые в международных базах данных и системы цитирования Scopus / WoS / RSCI:

6.1. Автор/ы из числа работников университета самостоятельно отслеживают размещение публикации в Scopus / WoS / RSCI и, при её наличии, оформляют докладную записку о премировании за публикацию (приложение 1).

6.2. К докладной записке о премировании за публикацию в Scopus / WoS / RSCI прилагаются следующие документы:

печатная копия скриншота страницы из базы с метаданными публикации, подлежащей премированию;

печатная копия публикации с выходными данными издания;

электронный вариант публикации (docx., pdf.).

7. Порядок премирования работников университета за публикацию на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья, имеющим профили в Scopus и WoS:

7.1. Автор/ы публикаций из числа работников университета самостоятельно отслеживают выход публикации в журнале «Проблемы здоровья и экологии» и оформляют докладную записку о премировании за публикацию (приложение 2).

7.2. К докладной записке о премировании за публикацию на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья, имеющим профили в Scopus и WoS, прилагаются следующие документы:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

ФИО учёного из страны дальнего зарубежья, его место работы, должность;

сведения, подтверждающие наличие профилей зарубежного соавтора в Scopus и/или WoS с указанием индекса научного цитирования зарубежного учёного;

ксерокопия публикации на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии»;

скриншот письма от зарубежного соавтора о согласии на публикацию в журнале «Проблемы здоровья и экологии» с указанием названия публикации, полученного с адреса электронной почты зарубежного соавтора, указанной в любом его публичном профиле.

8. Проект составленной докладной записки (приложения 1, 2) отправляется в формате doc./docx. на адрес электронной почты library@gsmu.by для проверки заведующим отделом библиометрии и информационного обеспечения научных исследований научной медицинской библиотеки информационно-издательского центра (далее – отдел библиометрии).

9. Печатный вариант проверенной докладной записки, подписанный автором/ами, с пакетом сопроводительных документов предоставляется заведующему отделом библиометрии для дальнейшего согласования в установленном порядке.

10. Оригинал согласованной докладной записки передаётся для рассмотрения в комиссию по вопросам оплаты труда.

11. Копия докладной записки о премировании за публикацию с оригиналами подтверждающих документов подлежит хранению в отделе библиометрии.

12. Срок оформления докладной записки о премировании за публикацию составляет 1 календарный год с момента выхода публикации в печать.

### 3 КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ПУБЛИКАЦИИ

13. Размер премий за публикации в изданиях, индексируемых в международных базах данных и системах цитирования Scopus / WoS / RSCI, определяется по следующим критериям:

13.1. Публикация в изданиях, включенных в Scopus и WoS – с учетом значения импакт-фактора (IF) и квартиля (Q):

IF выше 10 + Q1– 40 базовых величин;

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Q1 – 30 базовых величин;

Q2 – 25 базовых величин;

Q3 – 15 базовых величин;

Q4 – 10 базовых величин.

Публикация в англоязычном издании без квартиля – 7 базовых величин.

Публикация в русскоязычном издании без квартиля – 5 базовых величин.

13.2. Публикация в изданиях, включенных в RSCI – 3 базовые величины.

13.3. Публикация на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья, имеющем публикации в изданиях, включенных в Scopus и WoS – 10 базовых величин.

14. Определение квартиля, импакт-фактора издания осуществляется по базам Scopus, The SCImago Journal & Country Rank, а также по официальным сайтам издания на дату оформления докладной записки.

15. При наличии в издании квартилей в двух базах Scopus и WoS, либо квартилей по нескольким журнальным категориям, учитывается наивысшее значение квартиля (по категории тематики публикации) за последний доступный год.

16. Информация об изданиях, включенных в RSCI, представлена на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

17. Коллектив авторов имеет право самостоятельно определить размер премии для каждого соавтора за публикацию в соответствии с личным вкладом каждого.

18. Автор имеет право отказаться от премирования, представив в комиссию по вопросам оплаты труда заявление об отказе от премирования за публикацию (приложение 3), при этом его доля распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

\_\_\_\_\_  
(наименование структурного  
подразделения)

Приложение 1  
Ректору УО «Гомельский  
государственный медицинский  
университет»

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

## ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
о премировании за публикацию  
в Scopus/WoS/RSCI

В соответствии с подпунктом \_\_\_\_ пункта \_\_\_\_ Положения о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, являющегося приложением \_\_\_\_ к Коллективному договору на 2026/2029 годы, и в порядке, определённом Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования (далее – Положение), прошу/просим премировать в \_\_\_\_\_ месяце 20\_\_ года за публикацию, индексируемую в международной базе данных Scopus/WoS/RSCI

Название публикации: \_\_\_\_\_

(указать название публикации на языке оригинала = название публикации на английском языке)

Название издания: \_\_\_\_\_

(указать название на языке оригинала издания)

Квартиль и/или импакт-фактор издания: \_\_\_\_\_

DOI / URL: \_\_\_\_\_

Сведения об авторах и размерах премирования в базовых величинах:

№ п/п	ФИО (полностью)	Должность (полностью)	Аффилиации	Размер премии, баз. вел.	Вклад автора в %*
1					
2					
Итого:					

\* указывается при определении не равного вклада авторов в подготовку публикации

**Справочно:** максимальный размер премирования за данный вид статьи согласно Положению составляет \_\_\_\_\_ базовых величин.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Автор

---

*(подпись)*

---

*(ФИО)*

Автор

---

*(подпись)*

---

*(ФИО)*

СОГЛАСОВАНО

Проректор по научной работе

---

*(подпись)*

---

*(ФИО)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Начальник информационно-  
издательского центра

---

*(подпись)*

---

*(ФИО)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий отделом библиометрии  
и информационного обеспечения  
научных исследований

---

*(подпись)*

---

*(ФИО)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

---

И.В. НазаренкоПредседатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

---

Н.Е. Дивак

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

Приложение 2  
Ректору УО «Гомельский  
государственный медицинский  
университет»

\_\_\_\_\_ (ФИО)

## ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

о премировании за публикацию  
на английском языке в журнале  
«Проблемы здоровья и экологии»

В соответствии с подпунктом \_\_\_\_ пункта \_\_\_\_ Положения о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, являющегося приложением \_\_\_\_ к Коллективному договору на 2026/2029 годы, и в порядке, определённом Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования (далее – Положение), прошу/просим премировать в \_\_\_\_\_ месяце 20\_\_ года за публикацию на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии», опубликованную в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья

Название публикации: \_\_\_\_\_

Выходные данные: \_\_\_\_\_

DOI: \_\_\_\_\_

ФИО зарубежного соавтора \_\_\_\_\_

ORCID, ID Scopus соавтора \_\_\_\_\_

Сведения об авторах и размерах премирования в базовых величинах:

№ п/п	ФИО (полностью)	Должность (полностью)	Аффилиации	Размер премии, баз. вел.	Вклад автора в %*
1					
2					
Итого:					

\* указывается при определении не равного вклада авторов в подготовку публикации

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

**Справочно:** максимальный размер премирования за данный вид статьи согласно Положению составляет \_\_ базовых величин.

Автор

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

Автор

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

СОГЛАСОВАНО

Проректор по научной работе

\_\_\_\_\_

(подпись)

(ФИО)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Начальник информационно-издательского центра

\_\_\_\_\_

(подпись)

(ФИО)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий отделом библиометрии и информационного обеспечения научных исследований

\_\_\_\_\_

(подпись)

(ФИО)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной профсоюзной организации работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

\_\_\_\_\_

*(наименование структурного подразделения)*

Приложение 3  
Ректору УО «Гомельский  
государственный медицинский  
университет»

\_\_\_\_\_

*(ФИО)*

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

об отказе от премирования  
за публикацию

В соответствии с подпунктом \_\_\_\_\_ пункта \_\_\_\_\_ Положения о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, являющегося приложением к Коллективному договору на 2026/2029 годы, и в порядке, определённом Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования, уведомляю о своем отказе от причитающейся мне доли премирования в размере \_\_\_\_\_ базовых величин за публикацию, \_\_\_\_\_

*(указать «индексируемую в международной базе данных Scopus/WoS/RSCI»  
или*

*«опубликованную на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с учёным из страны дальнего зарубежья»)*

Название публикации: \_\_\_\_\_

Название издания: \_\_\_\_\_

DOI / URL: \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

ФИО *(полностью)*

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

Приложение 16  
к Коллективному договору  
на 2026-2029

ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке премирования  
сотрудников за защиту  
диссертаций и за руководство по  
выполнению кандидатской и  
докторской диссертации

ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет механизм материального стимулирования сотрудников учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Университет) за защиту диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук и за научное руководство (научное консультирование) по выполнению диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

2. Настоящее Положение разработано с целью сохранения и развития научного и кадрового потенциала Университета, проведения целенаправленной работы по привлечению в Университет молодых ученых, содействия их закреплению и стимулированию творческой активности.

ГЛАВА 2  
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

3. Настоящее Положение распространяется на работников Университета (кроме работающих на условиях совместительства).

4. Материальное стимулирование сотрудников за защиту диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук осуществляется по результатам утверждения решения Совета по защите диссертаций в Президиуме ВАК Республики Беларусь в виде:

- единовременного премирования;
- ежемесячного премирования.

5. Материальное стимулирование сотрудников, осуществлявших научное руководство (научное консультирование) по выполнению диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук осуществляется по результатам утверждения решения Совета по защите

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

диссертаций в Президиуме ВАК Республики Беларусь в виде единовременного премирования.

6. Материальное стимулирование заведующих кафедрами за защиту диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук сотрудниками кафедры, а также за научное руководство (научное консультирование) сотрудниками кафедры осуществляется по результатам утверждения решения Совета по защите диссертаций в Президиуме ВАК Республики Беларусь в виде единовременного премирования. Премия не суммируется по нескольким основаниям, если заведующий кафедрой осуществлял научное руководство (научное консультирование) сотрудников кафедры.

7. Премирование работников осуществляется за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами при наличии средств.

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

9. Ежемесячное премирование производится в процентах от оклада по основной должности за фактически отработанное время, пропорционально объему выполненных работ.

10. Ежемесячные премии устанавливаются на срок 36 месяцев, при защите диссертации на соискание ученой степени в течение срока обучения в аспирантуре или в течение 1 года после окончания аспирантуры и на срок 12 месяцев в остальных случаях. Ежемесячное премирование осуществляется после утверждения решения Совета по защите диссертаций в Президиуме ВАК Республики Беларусь, начиная со следующего месяца.

11. Рассмотрение вопроса о премировании сотрудников за защиту диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, за осуществление научного руководства (научного консультирования) и заведующих кафедрами, осуществляется на основании представлений начальника центра науки, медицинской информации и клинических испытаний, согласованных с проректором по научной работе, в комиссию по вопросам оплаты труда Университета (далее – комиссия).

12. На основании решения, оформленного протоколом комиссии по вопросам оплаты труда, приказом ректора устанавливается премия сотрудникам Университета.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

## ГЛАВА 3

### КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И РАЗМЕР ПРЕМИИ

13. Работники, защитившие диссертации (после решения Президиума ВАК Республики Беларусь) премируются:

13.1. За защиту докторской диссертации, защищенной в срок обучения или в течение 1 года после окончания обучения:

- единовременно в размере – 70 базовых величин;
- ежемесячно, начиная со следующего месяца после решения Президиума ВАК Республики Беларусь, в течение 36 месяцев в размере – 75% от оклада.

13.2. За защиту докторской диссертации:

- единовременно в размере – 60 базовых величин;
- ежемесячно, начиная со следующего месяца после решения Президиума ВАК Республики Беларусь, в течение 12 месяцев в размере – 75% от оклада.

13.3. За защиту кандидатской диссертации, защищенной в срок обучения или в течение 1 года после окончания обучения:

- единовременно в размере – 50 базовых величин;
- ежемесячно, начиная со следующего месяца после решения Президиума ВАК Республики Беларусь, в течение 36 месяцев в размере – 50% от оклада.

13.4. За защиту кандидатской диссертации:

- единовременно в размере – 40 базовых величин;
- ежемесячно, начиная со следующего месяца после решения Президиума ВАК Республики Беларусь, в течение 12 месяцев в размере – 50% от оклада.

13.5. За консультирование по выполнению докторской диссертации в срок обучения или в течение 1 года после окончания обучения:

- единовременно в размере – 40 базовых величин.

13.6. За консультирование по выполнению докторской диссертации:

- единовременно в размере – 30 базовых величин.

13.7. За руководство по выполнению кандидатской диссертации в срок обучения или в течение 1 года после окончания обучения:

- единовременно в размере – 40 базовых величин.

13.8. За руководство по выполнению кандидатской диссертации:

- единовременно в размере – 30 базовых величин.

13.9. Заведующих кафедрами:

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников

\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак

- единовременно в размере – 10 базовых величин.  
14. В связи с присвоением ученого звания профессора:
- единовременно в размере – 30 базовых величин.  
15. В связи с присвоением ученого звания доцента:
- единовременно в размере – 15 базовых величин.

Ректор УО «Гомельский государственный  
медицинский университет»  
к.м.н., доцент  
\_\_\_\_\_ И.В. Назаренко

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Дивак