

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ  
БЕЛАРУСЬ**

**УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ВИТЕБСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**администрации и трудового коллектива**  
**ВИТЕБСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО**  
**ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**  
**на 2019–2022 гг.**

*Заключен 29.05. 2019 г.*

**Витебск**  
**2019**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>2. Организация, нормирование и оплата труда. Материальная помощь</b>	<b>5</b>
<b>3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства</b>	<b>10</b>
<b>4. Гарантии занятости</b>	<b>14</b>
<b>5. Охрана труда</b>	<b>18</b>
<b>6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников</b>	<b>21</b>
<b>7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива</b>	<b>22</b>
<b>8. Организация выполнения договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий договора</b>	<b>24</b>
<b>9. Обособленное структурное подразделение «СТОЛОВАЯ ВГТУ»</b>	<b>56</b>
<b>Соглашение между администрацией и профсоюзным комитетом студентов учреждения образования «Витебский государственный технологический университет»</b>	<b>62</b>

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**администрации и трудового коллектива**  
**ВИТЕБСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО**  
**УНИВЕРСИТЕТА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Витебский государственный технологический университет», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Витебский государственный технологический университет» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников – членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Мироновича Евгения Григорьевича, и учреждение образования «Витебский государственный технологический университет» (далее – Наниматель, университет), в лице уполномоченного должностного лица – ректора Кузнецова Андрея Александровича (далее – Наниматель)».

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников университета в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы и соглашения между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее–Стороны)».

6. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон совместным решением администрации и профсоюзного комитета. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Настоящий договор действует со дня его подписания до заключения нового Договора, но не более трех лет.

7. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс, ТК).

9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Профком и Наниматель взаимно обязуются:

- обеспечивать непрерывный контроль за выполнением условий настоящего договора и норм трудового законодательства;

- в повседневных взаимоотношениях делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров без приостановки деятельности всех подразделений университета;

- проводить организационную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени;

- обеспечивать нормальный морально - психологический климат в коллективе;

- не менее двух раз в год рассматривать ход выполнения коллективного договора: за полугодие – на совместном заседании профкома и администрации, за год – на конференции трудового коллектива;

- для проведения конференций трудового коллектива установить квоту – один делегат от 14–15 работников.

10. Наниматель обязуется:

- принимать все меры для обеспечения эффективной работы университета, его устойчивого финансового положения, динамичного экономического и социального развития, безопасных условий труда работников, своевременной выплаты заработной платы в рамках действующего законодательства Республики Беларусь;

- по запросу профсоюзного комитета в установленный законодательством срок письменно представлять информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями и социально – экономическим развитием университета, в пределах сведений, установленных статистической отчетностью;

- предоставлять в пользование профкому работающих ВГТУ помещение (с компенсацией всех расходов за счет прибыли университета), оборудование, средства связи, а также создавать иные необходимые для

деятельности профсоюза условия в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Выделять профсоюзному комитету транспортные средства для коллективных выездов на спортивные и культурно-массовые мероприятия).

– передавать в безвозмездное пользование с освобождением от уплаты коммунальных услуг изолированные помещения для организации и ведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками, членами профсоюза.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном и распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) учреждения.

12. Наниматель совместно с Профкомом обязуются ознакомить работников с настоящим коллективным договором, отдел кадров знакомит с данным договором всех вновь принимаемых работников.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

### **Наниматель обязуется:**

13. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

14. Заработную плату выплачивать два раза в месяц путем зачисления денежных средств на личные счета работников в банках г. Витебска:

- заработная плата за первую половину месяца 19 числа каждого месяца;
- окончательный расчет 3 числа следующего месяца.

Выдавать работникам расчетные листки за день до установленного срока выплаты заработной платы. При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

15. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени (приложение № 2).

16. Проводить повышенное авансирование работников в случаях повышения размеров оплаты труда.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

17. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

18. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду

заработной платы. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

19. Способствовать укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

### **Стороны пришли к соглашению:**

20. Установить:

– для профессорско-преподавательского состава – шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, суммированный учет времени выполнения учебной нагрузки с учетным периодом – один учебный год при плановой 36-часовой рабочей неделе. Графиком работы для работников из числа профессорско-преподавательского состава является расписание занятий, утверждаемое Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый семестр;

– для учебно-вспомогательного персонала и других работников, непосредственно обслуживающих учебный процесс – шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем в течение недели согласно графику;

– для работников, обеспечивающих воспитательный процесс, в том числе, в общежитиях, – пятидневную рабочую неделю со скользящим графиком предоставления выходных дней.

– для административно-управленческого, хозяйственно-обслуживающего персонала, не занятого непосредственно в обслуживании учебного процесса – пятидневную рабочую неделю. Выходные дни – суббота, воскресенье.

21. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

22. При наличии средств оказывать материальную помощь работникам университета в случае:

– смерти близких родственников (отец, мать, супруг или супруга, дети) до 5 базовых величин;

– при подтверждении соответствующими органами утраты имущества (пожар, хищение, наводнение и т.д.) до 2 базовых величин;

– в связи с прохождением курса лечения (кроме санаторно-курортного) – не менее 20 календарных дней, подтвержденного документально (лист временной нетрудоспособности) в размере до 2 базовых величин;

– по случаю рождения ребенка оказывать помощь на приобретение коляски, кровати, детских комплектов (одному из родителей) – до 5 базовых величин.

23.1. По возможности выделять автотранспорт на похороны работников и ветеранов университета, а также работникам университета на похороны их близких родственников, за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета.

23.2. При наличии средств в случае смерти работника, ветерана труда университета, оказывать материальную помощь семье умершего на погребение до 5-ти базовых величин.

23.3. Вести учет лиц, нуждающихся в санаторном лечении в соответствии с действующим законодательством.

23.4. Оказывать помощь при прохождении лечения в санаториях Федерации профсоюзов Беларуси – 15 % от уплаченной стоимости путевки.

24. Оказывать помощь сотрудникам университета (одному из родителей) на приобретение в университете путевок в детские оздоровительные лагеря.

24. За добросовестное выполнение должностных обязанностей с высоким качеством, новаторство и другие достижения в работе, к работникам применяются следующие поощрения, оформляемые приказом по университету:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой или Почетной грамотой университета;
- занесение на Доску Почета.

26. Производить поощрение работников университета в связи с юбилеем за трудовые успехи (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет, 90 лет и т.д.) Почетной грамотой университета (или благодарностью) и денежной премией в размере:

- проработавшим в университете от 10 до 20 лет – до 2 базовых величин;
- проработавшим в университете от 20 до 30 лет – до 3 базовых величин;
- проработавшим в университете более 30 лет – до 4 базовых величин.

27. Производить поощрение работников университета при увольнении на пенсию за трудовые успехи Почетной грамотой университета или благодарностью, а также при наличии средств оказывать материальную помощь в размере:

- проработавшим в университете от 20 до 30 лет – в размере до 10 базовых величин;
- проработавшим в университете от 30 до 40 лет – в размере до 15 базовых величин;
- проработавшим в университете более 40 лет – в размере до 30 базовых величин.

28. Поздравлять ранее работавших в университете ветеранов Великой Отечественной войны и приравненных к ним категорий граждан, а также неработающих ветеранов труда университета с юбилейными датами рождения, с оказанием материальной помощи при наличии финансовых средств.

29. Установить сотрудникам университета следующие льготы на посещение спортивного комплекса:

- стоимость посещения сауны (1 раз в неделю 2 академических часа), в отведенное для этого по графику время, в размере 50 % от стоимости посещения для одного человека. Оплату производить в кассу спортивного комплекса перед каждым посещением при предъявлении пропуска;

– разрешить сотрудникам университета и их детям (в возрасте до 18 лет) до двух раз в неделю посещение бассейна с оплатой 25 % стоимости услуги.

30. Установить сотрудникам университета льготы за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета, на оказание платных медицинских услуг студенческим санаторием-профилакторием с оплатой в размере 50 % стоимости, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

31. Родителям – сотрудникам университета, чьи дети обучаются в ВГТУ на условиях полной оплаты стоимости обучения и не имеют задолженностей по итогам экзаменационной сессии, после ее сдачи при наличии средств оказывать 1 раз в полугодие материальную помощь за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета:

– проработавшим в ВГТУ от 10 до 20 лет, в размере до 15 % стоимости обучения за семестр;

– проработавшим в ВГТУ свыше 20 лет, в размере до 30 % стоимости обучения за семестр.

32. Студентам-заочникам ВГТУ из числа сотрудников университета, получающим первое высшее образование, не имеющим задолженностей по итогам экзаменационной сессии после ее сдачи и проработавшим в университете не менее 3 лет, может быть оказана материальная помощь на оплату обучения по ходатайству руководителей структурных подразделений в размере до 30 % стоимости обучения за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета.

33. Оставшиеся суммы материальной помощи ежеквартально распределяются между работниками в равных долях и пропорционально отработанному в квартале времени.

Материальную помощь руководителю оказывать в пределах средств, выделенных на эти цели учреждению, на условиях, установленных Договором (на общих основаниях) с разрешения вышестоящего органа управления.

34. Средства, полученные учреждением от внебюджетной деятельности, направляемые в соответствии с действующим законодательством на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с Профкомом.

35. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни (кроме профессорско-преподавательского состава, работающего в соответствии с расписанием занятий, и учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего учебный процесс), к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника с оформлением приказа ректора, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69, 146, 148 Трудового кодекса Республики Беларусь.

36. Присвоение квалификационных категорий специалистам университета производить в порядке, предусмотренном нормативными



правовыми актами, а также Положением об аттестации руководителей и специалистов университета и присвоении квалификационных категорий, утвержденным Нанимателем по согласованию с профсоюзами.

Педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, предупреждать за один месяц о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

37. При возникновении диспропорции в оплате труда отдельных работников, администрации совместно с профсоюзным комитетом применять меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учетом результатов их труда.

38. Установить ежемесячное вознаграждение из средств фонда материального стимулирования труда или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем по одному основанию.

39. Устанавливать надбавку за сложность и напряженность труда в размере не менее 10 % оклада молодым специалистам, в том числе получившим образование на условиях оплаты стоимости обучения, а также получившим академическую степень магистра, на срок обязательной отработки по распределению.

40. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи создавать комиссию с обязательным включением в их состав представителей профсоюза.

41. Для обеспечения возможности более эффективной работы с аспирантами и докторантами установить показатель для уменьшения размера учебной нагрузки научных руководителей аспирантов и докторантов на один учебный год в соответствии с законодательством.

№ п/п	Показатель уменьшения размера учебной нагрузки на один учебный год	Количество часов нагрузки
1.	По факту защиты кандидатской (докторской) диссертации при условии наличия аспиранта (ов) или докторанта (ов) у научного руководителя в настоящий момент:	
	– защита диссертации в срок (в период обучения в аспирантуре, докторантуре);	100
	– защита диссертации в течение года после окончания аспирантуры, (докторантуры);	75
	– защита диссертации в течение трех лет после окончания аспирантуры, (докторантуры)	50

42. Осуществлять реализацию журнала «Вестник ВГТУ» сотрудникам университета в размере 25 % от его стоимости.

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **Наниматель обязуется:**

43. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, принимают по согласованию с Профкомом.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовывать с Профкомом.

44. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников.

#### **Профком обязуется:**

45. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда общественными инспекторами по охране труда.

46. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам трудового законодательства.

47. Обеспечивать полную гласность в работе профкома. Оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников, немедленно извещать непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья работников, отсутствии средств индивидуальной защиты.

#### **Стороны пришли к соглашению:**

48. Проводить совместные проверки соблюдения трудового законодательства в университете с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

49. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

50. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

- работникам, награжденным нагрудным знаком – Отличник образования;

- работникам, являющимся ветеранами труда; работникам, имеющим инвалидность;
- донорам;
- работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;
- работникам, являющимся членами добровольных дружин;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – в период этого отпуска;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- супругам, работающим в одной организации образования (по их заявлению) – одновременно.

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск полностью перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

51. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

52. Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах, учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, при получении первого высшего образования гарантии, предусмотренные статьями 214-216 Трудового кодекса в случае, если они обучаются по направлению (договору) с университетом.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

53. Дать право нанимателю по письменному заявлению работника предоставлять ему в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 120 кал. дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях:

- для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;
- в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;
- для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;
- смерти членов семьи, близких родственников;

- в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;
- в связи с рождением детей, внуков;
- при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет преподавателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября);
- по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 и статьей 164 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Уважительность причин оценивает наниматель.

54. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетания работника или его детей – до 3 календарных дней;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- смерти члена семьи – до 3 календарных дней (без времени в пути);
- первый учебный день детей (1-4 кл.) – 1 календарный день;
- юбилейных дат – один календарный день.

В других случаях решение принимается Нанимателем.

55. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на 3 части, если это вызвано производственной необходимостью или по просьбе работника. При этом, одна из частей должна быть не менее 14 кал. дней.

56. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса.

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

57. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 15 апреля и доводится до сведения всех работников.

58. Наниматель может с согласия работника при наличии необходимости, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

59. Дополнительно к перечню, установленному законодательством, заключать договоры о материальной ответственности только с теми категориями работников, перечень которых утвержден данным коллективным договором (Приложение № 3).

60. В связи со спецификой работы спортивного комплекса университета и студенческого санатория-профилактория, в соответствии с п. 5 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь, включать в рабочий год, за который

предоставляется трудовой отпуск, время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых Нанимателем работнику с его согласия в период временной приостановки работ.

61. Установить, что наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в структурные подразделения университета для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

62. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профкомом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

63. Работник имеет право на получение от нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

64. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать комиссию по трудовым спорам.

## **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

### **Наниматель обязуется:**

65. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором и квалификацией. Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

66. Уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, о предстоящем сокращении, ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников для выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

### **Профком обязуется:**

67. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций.

68. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

### **Стороны пришли к соглашению:**

69. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее – Декрет № 5) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного комитета.

70. В случае причинения работником ущерба нанимателю, руководитель имеет право применить к работнику ограниченную материальную ответственность (за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК Республики Беларусь и Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999) от 0,5 до 20 среднемесячных заработных плат.

71. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и

квалификации отдавать (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам (мужчинам), имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим непрерывный стаж работы не менее 10 лет; получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту).

72. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

73. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата.

74. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в университет при появлении вакансий.

75. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения (статья 32 Трудового кодекса). Наниматель, в день предупреждения работника о заключении контракта, вручает ему проект контракта в письменном виде.

В случае если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

76. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

77. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет продлять с согласия работника

срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый контракт) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

78. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), с их согласия, до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

79. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

80. Установить, что с молодыми специалистами, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными с их согласия на работу, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления в них дополнительных мер стимулирования труда.

81. Установить, что контракты с одинокими матерями; отцами, воспитывающими детей без матери; разведенными; вдовами (вдовцами), не состоящими в браке; опекунами, попечителями – воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

82. Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

83. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

84. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в организации.

85. Заключать с работниками университета, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.



86. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), критерии длительности которого определяются в коллективном договоре организации, учреждения образования, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

87. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

88. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

89. Устанавливать по просьбе работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет, режимы гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и др. по их инициативе и по соглашению с нанимателем.

90. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

91. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

92. При заключении коллективного договора стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности университета. Ответственность за состояние условий и охрану труда работников несет Наниматель.

93. Наниматель признает право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

### **Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:**

94. Осознавая ответственность за жизнь и здоровье сотрудников, заботясь о повышении безопасности и качества условий их работы, стремясь улучшить качество обучения и информированности по вопросам охраны труда, стороны берут на себя обязательства:

94.1. Соблюдать требования законодательных и технических нормативных правовых актов в области охраны труда, действующих на территории Республики Беларусь. Обеспечивать установление, внедрение и выполнение процедур идентификации и обеспечение доступа работникам к законодательным и другим требованиям в области охраны труда, распространяющихся на университет.

94.2. Систематически информировать сотрудников об условиях труда на рабочих местах, обеспечивать постоянное повышение уровня знаний в области охраны труда и совершенствовать систему мотивации с целью осознания личной ответственности каждого сотрудника и обеспечения вовлеченности всего персонала в систему управления охраной труда;

94.3. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства о труде. Не реже одного раза в год, на Совете университета, рассматривать вопрос состояния охраны труда, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

94.4. Постоянно осуществлять контроль за:

94.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными или опасными условиями труда;

94.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

## **Наниматель обязуется:**

95. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, учебных корпусов, общежитий, зданий и сооружений, оборудования, технологических процессов, а также эффективную эксплуатацию средств индивидуальной и коллективной защиты.

96. Предусматривать в смете расходов университета средства на реализацию мероприятий по охране труда.

97. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством.

98. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

99. Обеспечить эффективную работу и своевременный ремонт приточно-вытяжных установок, систем кондиционирования воздуха.

100. Работников университета, занятых на работах, связанных с загрязнением, обеспечивать бесплатно по установленным нормам мылом (приложение № 4).

101. Обеспечивать работников университета бесплатно по установленным нормам спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Для организации стирки спецодежды, загрязненной смазочно-охлаждающей жидкостью и маслом, выдавать работникам, занятым на работах с применением этих веществ, одновременно два комплекта специальной одежды на удвоенный срок носки (приложение № 5).

102. Проводить своевременное обучение и инструктаж сотрудников университета и студентов в соответствии с Инструкцией о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда.

103. Обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров.

104. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза.

105. Работникам университета, при работе с вредными веществами не менее половины продолжительности рабочего дня, в соответствии с медицинскими показаниями, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (приложение № 10).

106. Обеспечивать эффективную работу и своевременный ремонт систем отопления и поддержание микроклимата в помещениях в соответствии с действующими санитарными нормами, за исключением переходного периода времени года до начала отопительного сезона.

106.1. Оказывать семье погибшего по вине нанимателя на производстве помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастных случаев на производстве.

106.2 Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

107. Проводить организационно-профилактическую работу с членами профсоюза, нарушителями требования норм и правил по охране труда. Рассматривать грубые нарушения на заседаниях профкома. Не предоставлять нарушителям материальную помощь и другие льготы.

108. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

109. Не реже одного раза в год с участием представителя нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в университете, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

110. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

### **Наниматель обязуется:**

111. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

### **Профком обязуется:**

112. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2 раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

113. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников университета.

6.4. Организовать поездки в лес в целях заготовки ягод и грибов.

114. Организовать работу группы здоровья для лиц пожилого возраста.

115. Проводить Новогодний вечер отдыха для сотрудников и преподавателей университета.

### **Стороны пришли к соглашению:**

116. Представители профсоюзного комитета включаются в составы ректората, избираются в состав совета университета, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

117. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведет работник, назначенный нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

118. Наниматель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно анализирует обеспеченность работников жильем и принимает возможные меры по улучшению их жилищных условий.

119. Организовать на базе физиотерапевтического кабинета студенческого санатория-профилактория профилактическое лечение работников.

120. Наниматель в соответствии с коллективным договором создает для работников надлежащие бытовые условия: условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников университета в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах,

иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

121. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда университета, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда университета к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в университете.

122. Вести учет ветеранов труда университета, оказания им необходимой помощи.

123. Профсоюзный комитет может использовать денежные средства на частичное удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря, детские санатории для детей работников – членов отраслевого профсоюза.

124. Наниматель имеет право отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних праздников, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 % от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

### **Наниматель обязуется:**

125. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации, прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

126. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

127. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

### **Профком обязуется:**

128. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде.

129. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся (средний доход на одного члена семьи не превышает бюджета прожиточного минимума) членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

130. Премировать работников бухгалтерских служб, обеспечивающих взимание членских профсоюзных взносов из средств профсоюзного бюджета.

### **Стороны пришли к соглашению:**

131. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

132. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

133. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

134. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

135. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия профкома, а председателя профкома — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профкома.

136. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

137. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

138. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

139. Председатель комитета профсоюза включается в состав ректората, избирается в состав совета университета, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

140. Представители комитета профсоюза включаются в составы создаваемых в университете комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

## **8. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

### **Наниматель обязуется:**

141. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

### **Стороны пришли к соглашению:**

142. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

143. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока



действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

144. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

145. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора несут дисциплинарную ответственность.

146. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

147. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

149. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

## **ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников ВГТУ**

### **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, действующими постановлениями Совета Министров и Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь, определяющими вопросы материального стимулирования труда работников.

2. Целью настоящего Положения является совершенствование оплаты труда и дифференциация материального стимулирования работников университета.

3. Настоящее положение распространяется на всех работников университета, на которых распространяется данный коллективный договор, за исключением работников обособленных структурных подразделений, находящихся на самостоятельном балансе.

4. Настоящее Положение предусматривает единый порядок премирования всех категорий работников, установления надбавок к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих за высокие творческие, производственные достижения в работе или на период выполнения особо важных (срочных) работ.

5. В соответствии с настоящим Положением осуществляется материальное стимулирование труда работников университета с учетом специфики и личного вклада конкретного работника в результаты деятельности университета.

6. Материальное стимулирование работников, с которыми заключены контракты, осуществляется в соответствии с условиями контрактов и настоящего Положения.

7. Источниками средств, направляемых на материальное стимулирование работников университета, являются:

- целевые средства государственного бюджета;
- средства, полученные от внебюджетной деятельности.

8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора университета.

9. Вопросы материального стимулирования, не нашедшие отражения в данном Положении, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

## **Порядок и условия установления надбавок к должностным окладам работников университета**

10. Предельные размеры указанных надбавок регламентируются действующим законодательством Республики Беларусь.

11. Работникам университета могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностным окладам:

- а) руководителям, специалистам и служащим:
  - за творческие достижения в работе;
  - за производственные достижения в работе;
  - за выполнение особо важных (срочных) работ;
  - за квалификационные категории;
  - за напряженность и сложность труда.

- б) рабочим:
  - за профессиональное мастерство.

12. Перечень показателей дающих право на установление надбавок указан в разделе 4 настоящего Положения.

13. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям структурных подразделений, их заместителям, профессорско-преподавательскому составу, инженерно-техническим работникам, которые непосредственно участвуют в учебном процессе, общественно-воспитательной деятельности и научно-исследовательской работе.

14. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, выполняющим функциональные обязанности по управлению и обслуживанию учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательской работы.

15. Основаниями для установления работнику надбавки за творческие или производственные достижения в работе являются: высокая квалификация, результативность работы в предшествующем периоде, сложность выполнения возложенных обязанностей и решаемых задач в данном периоде.

16. Надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ, напряженность и сложность труда, могут устанавливаться работникам, выполняющим в экстренном порядке задания, имеющие важное значение и требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

17. Надбавки за наличие квалификационной категории, за профессиональное мастерство устанавливаются работникам в соответствии с нормативными документами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь.

18. Надбавки членам Союза художников и Союза дизайнеров устанавливаются в соответствии с пунктом 4.1.4 настоящего Положения.

19. Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с положением «О размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогических работников университета»

20. Надбавки устанавливаются приказом ректора по университету на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

21. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются на срок не более одного года.

22. Надбавки работникам могут быть отменены или уменьшены в следующих случаях:

- снижения качества выполнения порученной работы;
- несоблюдение сроков завершения определенных работ;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- законодательного изменения условий оплаты труда работников.

Отмена или уменьшение надбавок оформляется приказом ректора по университету.

### **Порядок и условия премирования работников**

23. Премирование работников является материальным поощрением работников за достижения определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

24. Начисление премий работникам университета производится на тарифные ставки (должностные оклады) рассчитанные с учетом установленных повышений, и на дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. При начислении премии учитываются следующие установленные повышения и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера:

Доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- за особый характер работы водителям легковых служебных автомобилей;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой;
- работникам, не освобожденным от основной работы, за заведование структурным подразделением;
- за выполнение других работ, не предусмотренных трудовым договором.

Надбавки:

- за классность;
- за профессиональное мастерство.

25. Премии начисляются за фактически отработанное время и выплачиваются в сроки, установленные для выдачи заработной платы за прошедший месяц.

Премии не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудового отпуска;

– другие периоды отсутствия сотрудника на рабочем месте, если за ним в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

26. Ежемесячная премия за счет планового фонда заработной платы по бюджетным и внебюджетным средствам, предусмотренного сметами расходов, начисляется работникам по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства.

Ежемесячная премия выплачивается всем штатным сотрудникам университета, включая внешних совместителей.

27. Единовременное премирование за определенный вид выполненных работ выплачивается в фиксированных суммах вне зависимости от отработанного времени работника в данном периоде.

28. При увольнении работников, проработавших неполный месяц, ежемесячное премирование осуществляется за фактически отработанное время, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным статьей 29, пунктами 3-9 статьи 42, пунктом 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

29. Основанием для начисления премий является приказ нанимателя, который издается на основании комиссии по вопросам распределения средств материального стимулирования.

30. Дополнительное премирование работников производится при наличии средств фонда материального поощрения, образованного за счет превышения доходов над расходами от осуществления приносящей доходы деятельности (внебюджетной деятельности).

31. Образование фонда материального поощрения производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

32. Премирование может осуществляться:

- за текущие результаты работы (ежемесячное);
- по итогам работы за определенный период времени;
- за конкретные результаты вне зависимости от сроков их получения;
- за иные результаты работы, когда порядок премирования

устанавливается законодательными актами министерств и ведомств.

32.1. Производить премирование работников, направляя на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 20 % планового фонда заработной платы и экономию средств, предусмотренных на оплату труда.

Премирование руководителей организаций осуществляется в порядке, определяемом вышестоящим органом управления.

33. Премирование по итогам работы за определенный период времени, за конкретные результаты, к юбилейным датам и профессиональным праздникам производится исходя из наличия средств на указанные цели и в размерах, предусмотренных пунктом 4 настоящего Положения.

34. Суммы средств на премирование предусматриваются плановыми сметами расходов университета.

35. Размер премии каждого работника, представляемого к премированию (за исключением текущего премирования), определяется исходя из его личного вклада в результаты деятельности университета.

36. Личный вклад работников обосновывается руководителями структурных подразделений.

37. Служебные записки на премирование работников должны подаваться от руководителей структурных подразделений Нанимателю до 18 числа каждого месяца и содержать конкретные обоснования необходимости поощрения со ссылкой на пункт данного Положения. По результатам рассмотрения указанных служебных записок издается приказ ректора по университету.

38. Премии работникам университета за текущие результаты работы начисляются за фактически отработанное время. Перечень выплат, на которые начисляется премия, устанавливается законодательно.

39. Премии работникам университета по итогам работы за определенный период времени выплачиваются за фактически отработанное время в периоде, за которое производится премирование.

40. Премии по итогам работы за определенный период времени, за конкретные результаты начисляются в процентах в соответствии с пунктом 3.1. данного Положения.

Премии к юбилейным датам, государственным и профессиональным праздникам, по итогам общественных мероприятий (конференций, семинаров, смотров, конкурсов, соревнований), за защиту диссертаций, издание учебников и пособий, являются разовыми, и их начисление производится в твердых суммах на каждого работника.

41. Выплата премий производится в срок, установленный для выдачи заработной платы. В случаях, когда работник увольняется, выплата премии производится в день окончательного расчета по заработной плате с данным работником.

42. Наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительную или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

43. Лишать работника премии: на 100 % – при увольнении за виновные действия в том месяце, когда произведено увольнение;

На 100 % – при объявлении работнику выговора, в том месяце, когда объявлен выговор;

На 50 % – при объявлении работнику замечания в том месяце, когда объявлено замечание.

### **Перечень размеров премирования и показателей, дающих право на установление надбавок и премий**

#### **43. Перечень показателей, дающих право на установление надбавок**

43.1. За творческие достижения в работе: достижения, потребовавшие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных новаторских подходов, форм и методов работы.

43.2. За производственные достижения в работе: достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие университета, его структурных подразделений; обновление материально-технической базы, позволившее добиться улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности, позволивших на высоком качественном уровне осуществлять основные виды деятельности университета.

43.3. За выполнение особо важных (срочных) работ: проведение чрезвычайных внеплановых работ по выполнению срочных поручений органов государственного управления и ректора, потребовавших от исполнителей высокого профессионального мастерства и особых творческих усилий.

43.4. Членам Союза художников и Союза дизайнеров.

43.5. За напряженность и сложность труда.

#### 44. Перечень показателей и размеров премирования

44.1. Премирование, устанавливаемое в действующих базовых величинах:

№ п.п.	Показатели премирования	Количество базовых величин
1.	Поощрять работников при присвоении звания «Ветеран труда ВГТУ»	до 2
2.	Разработка и издание в издательском отделе университета учебников для вузов с грифом Министерства образования согласно плану издания <sup>1,2</sup>	до 2 за один уч.-изд. лист
3.	Разработка и издание в издательском отделе университета учебных пособий для вузов с грифом Министерства образования согласно плану издания <sup>1,2</sup>	до 1,5 за один уч.-изд. лист
4.	Разработка и издание в издательском отделе университета учебных пособий для вузов с грифом УМО согласно плану издания <sup>1,2</sup>	до 1 за один уч.-изд. лист
5.	Разработка и издание в издательском отделе университета монографий согласно плану издания <sup>1,2</sup>	до 1 за один уч.-изд. лист

44.2. Премирование, устанавливаемое в действующих базовых величинах:

№ п.п.	Показатели премирования	Размер премии в базовых величинах
1.	За защиту диссертации (работниками университета):	
1.1.	В срок (в период обучения в аспирантуре, докторантуре): – кандидатской – докторской	до 40 до 60
1.2.	В течение одного года после окончания обучения в аспирантуре, докторантуре: – кандидатской – докторской	до 30 до 40

<sup>1</sup> Вознаграждение выплачивается в случае, если учебник или учебное пособие выполнены сверхиндивидуального плана преподавателя.

<sup>2</sup> Дополнительно производится премирование авторов в зависимости от реализации пособий, в соответствии с Положением о хозрасчетной деятельности УО «ВГТУ».

1.3.	После истечения более одного года с момента окончания аспирантуры, докторантуры: – кандидатской – докторской	до 15 до 25
2.	За руководство кандидатской диссертацией или научное консультирование докторской диссертации (работником университета):	до 15
2.1.	По факту защиты работником университета при условии защиты в срок, то есть во время обучения в аспирантуре, докторантуре: – кандидатской – докторской	до 40 до 60
2.2.	По факту защиты работником университета при условии защиты в течение одного года после окончания обучения в аспирантуре, докторантуре: – кандидатской – докторской	до 30 до 40
2.3.	По факту защиты работником университета при условии защиты после истечения более одного года с момента окончания аспирантуры, докторантуры: – кандидатской – докторской	до 15 до 20
3.	За обеспечение высоких показателей охраны труда	до 2
4.	За публикацию научных статей в изданиях, входящих в базы данных WebofKnowledge и Scopus, с импакт-фактором меньше или равным 0,5	до 5
5.	За публикацию научных статей в изданиях, входящих в базы данных WebofKnowledge и Scopus, с импакт-фактором больше 0,5	до 10

44.3. Премирование, устанавливаемое в процентах оклада работника по основной работе:

№ п.п.	Показатели премирования	Размер премии в % от оклада
1.	За активное участие в воспитательной и информационной работе, значительный вклад в проведение массовых мероприятий (конференции, идеологические и воспитательные мероприятия)	до 50 %
2.	Внедрение инновационных технологий и новой техники в учебный процесс	до 20 %
3.	Качество и оперативность выполнения служебных обязанностей	до 100 %



4.	За руководство командой, добившейся высоких результатов в отдельных видах республиканской универсиады: а) за победу б) за призовое место	до 25 % до 15 %
5.	Тренеру за подготовку мастера спорта	до 25 %
6.	Осуществление деятельности, приносящей прибыль университету	до 200 %
7.	В отдельных случаях, не предусмотренных выше, за выполнение особо срочных и важных работ, не предусмотренных должностными обязанностями сотрудников по заданию нанимателя премирование производится ректором университета	По решению ректора

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

работников, которым устанавливается  
суммированный учет рабочего времени

1. Администратор спортивного комплекса.
2. Инструктор-методист спорткомплекса.
3. Врач спорткомплекса.
4. Медсестра спорткомплекса.
5. Уборщик служебных помещений спорткомплекса.
6. Слесарь-сантехник спорткомплекса.
7. Аппаратчик химводоочистки спорткомплекса.
8. Профессорско-преподавательский состав.
9. Вахтер (сторож).
10. Дежурный по общежитию.

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,  
с которыми могут быть заключены письменные договора  
о полной материальной ответственности

1. Заведующий складом
2. Заведующий архивом
3. Кастелянша
4. Директор студенческого клуба
5. Заведующий хозяйством
6. Комендант здания
7. Кассир, контролер-кассир, работники, выполняющие обязанности кассиров, продавцы всех категорий столовой
8. Администратор спорткомплекса
9. Директор столовой
10. Заведующий производством столовой
11. Гардеробщик
12. Заведующий лабораторией, ведущий специалист по сопровождению образовательного процесса кафедры
13. Главный врач санатория-профилактория
14. Главная медицинская сестра санатория-профилактория
15. Бухгалтер санатория-профилактория
16. Заведующий костюмерной студенческого клуба
17. Методист, секретарь факультета, специалист по сопровождению образовательного процесса факультета
18. Директор библиотеки
19. Водитель, главный механик
20. Главный энергетик
21. Заведующая канцелярией
22. Начальник отдела кадров
23. Председатель профкома
24. Начальник НИС
25. Начальник ЦИТ, заведующий лабораторией ЦИТ
26. Начальник учебно-методического отдела, методист УМО
27. Руководитель производственной практики
28. Начальник спортклуба, инструктор по спорту
29. Ведущий специалист по кадрам
30. Заведующий музеем

31. Начальник (заместитель начальника) центра испытаний и сертификации
32. Начальник центра маркетинга и международного сотрудничества
33. Ведущий специалист по договорной работе
34. Специалист центра маркетинга и международного сотрудничества
35. Начальник службы охраны
36. Заведующий общежитием
37. Ведущий лаборант ТСО
38. Заведующий редакционно-издательским отделом
39. Методист центра тестирования
40. Менеджер по качеству
41. Звукооператор студенческого клуба
42. Ведущий инженер по ремонту оборудования, зданий и сооружений
43. Начальник центра бухгалтерского учета и финансов
44. Экономист центра бухгалтерского учета и финансов
45. Инженер по охране труда
46. Директор спортивного комплекса
47. Ведущий специалист по международной деятельности
48. Уборщица раздевалок спорткомплекса
49. Начальник отдела воспитательной работы
50. Исполнитель ГБ НИР
51. Ведущий инженер-программист, инженер-программист, инженер-электроник центра информационных технологий

Перечень составлен на основании «Примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности», утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 26.05.2000 г. № 764.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
профессий работников, связанных с загрязнениями

1. Лаборант технических кафедр
2. Лаборант кафедры «Экология и химические технологии»
3. Медсестра
4. Слесарь-сантехник
5. Аппаратчик химводоочистки
6. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха
7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
8. Наладчик КИП и систем автоматики
9. Водитель автомобиля, автопогрузчика
10. Дворник
11. Столяр
12. Уборщик производственных и служебных помещений
13. Кастелянша
14. Грузчик
15. Мастер производственного обучения
16. Работники библиотеки, занятые на работах, связанных с загрязнениями (выдача изданий, обеспыливание фонда, ксерокопирование страниц изданий, работа с денежными купюрами и т.п.)
17. Кухонный рабочий
18. Мойщик посуды, машинист моечной посуды
19. Буфетчица
20. Повар
21. Штукатур
22. Маляр
23. Каменщик
24. Кровельщик
25. Плотник

В соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208.

Приложение 5  
к коллективному договору  
на 2019–2022 гг.

**Н О Р М Ы**

выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим Витебского  
государственного технологического университета

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам	
1	2	3	4	5	
1.	Работники библиотеки, занятые работой с фондом в книгохранилищах библиотеки и подвергающиеся повышенному уровню загрязнений	халат вискозно-лавсановый (дежурный)		до износа	
2.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	до износа	
		<i>На наружных работах зимой, при управлении автомобилем, тягачом, автокраном и т.д. с не отапливаемой кабиной:</i>			
		куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		ботинки кожаные утепленные	Тн20	24	
		<i>При работе на автобусе и легковом автомобиле выдается:</i>			
		халат х/б вместо костюма х/б	ЗМи	12	
		перчатки х/б		12	
		ботинки кожаные	Ми	12	
рукавицы комбинированные	Ми	до износа			
3.	Гардеробщик	Халат х/б	ЗМи	12	
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12	
		Плащ непромокаемый	Вн	Дежурный	
		Жилет сигнальный	Со	Дежурный	
		Головной убор		12	
		Ботинки кожаные (полуботинки кожаные)	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	24	
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36			

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам
1	2	3	4	5
		брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке или	Тн	36
		валяная обувь	Тн20	48
		галoши на валяную обувь		24
5.	Уборщик мусоропроводов	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		Головной убор		12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Сапоги резиновые	В	24
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции загрузочных клапанов и стволов мусоропровода дополнительно:</i>		
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	12
		нарукавники прорезиненные	Бм	12
		перчатки резиновые	Бм	До износа
		очки защитные	Г	До износа
		респиратор		До износа
6.	Курьер	Плащ непромокаемый	Вн	36
		Ботинки кожаные	Ми	18
7.	Заведующий архивом	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
8.	Лаборант кафедры «Экология и химические технологии» (занятый работой с химреактивами)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	дежурный
		Перчатки резиновые	К50Щ20	до износа
		Очки защитные	ЗН(Г)	до износа
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>		
		халат хлопчатобумажный с кисло-защитной пропиткой	К50	12
		нарукавники виниловые кислотоустойчивые	К50Щ50	До износа
		сапоги ПВХ	К50Щ50	12
респиратор		до износа		
9.	Лаборант (техническая кафедра, центр испытаний и сертификации)	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
10.	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Бу	12
		Головной убор		12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Сапоги резиновые	В	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		Каска защитная		24

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам
1	2	3	4	5
		<i>При работе в колодцах и других подземных сооружениях дополнительно:</i>		
		костюм прорезиненный	Вн	24
		пояс предохранительный ляпочный		Дежурный
		противогаз шланговый		До износа
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
		сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
		подшлемник зимний	Тн	До износа
		<i>В остальное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
плащ непромокаемый	Вн	Дежурный		
11.	Столяр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Берет (кепи)		12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>При склеивании смолами дополнительно:</i>		
		перчатки резиновые	Вн	До износа
		перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
пояс предохранительный ляпочный		До износа		
12.	Сторож	костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		ботинки кожаные	Ми	12
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
		костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>		
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
		сапоги резиновые	В	24
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		полушубок	Тн	Дежурный
		головной убор зимний		36
		валяная обувь	Тн20	48
		галоши на валяную обувь		24
рукавицы утепленные	Тн	До износа		
13.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	до износа
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>		
		полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезинковые)	В	12
		перчатки резиновые	Вн	До износа



№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам
1	2	3	4	5
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>		
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
		нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
		перчатки резиновые	Бм	До износа
14.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Полукомбинезон х/б или костюм х/б	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Каска защитная		до износа
		Рукавицы комбинированные	Ми	до износа
		Перчатки диэлектрические		дежурные
		Галоши диэлектрические		дежурные
		Очки защитные	ЗП	До износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
		пояс предохранительный лягочный		До износа
		Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>На наружных работах зимой выдается дополнительно:</i>		
		куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
		брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
		сапоги кирзовые утепленные	Тн20	24
		рукавицы утепленные	Тн	До износа
17.	Мастер производственного обучения	Халат х/б	ЗМи	12
18.	Оператор копировальной и множительной техники	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Халат х/б	ЗМи	12
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
		Брюки на утепляющей прокладке	Тн	36
		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		<i>При влажной уборке и дезинфекции помещения:</i>		
		халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
		головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
		туфли цельнорезиновые (галоши резиновые)	В	24
		перчатки трикотажные	Ми	До износа

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам	
1	2	3	4	5	
		перчатки резиновые	Вн	До износа	
		полотенце хлопчатобумажное		6	
22.	Медсестра физиотерапевтического кабинета	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Шапочка хлопчатобумажная		До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
23.	Врач-терапевт, главный врач	Халат медицинский	Ми	12	
24.	Старшая медицинская сестра, медсестра массажа	Халат медицинский	Ми	12	
25.	Инженер - электроник	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18	
26.	Штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий)	ЗМи	12	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		До износа	
		Ботинки кожаные с защитным подноском	Мп Мун200	12	
		Рукавицы комбинированные (перчатки резиновые на трикотажной основе)	Мп	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Каска защитная		24	
27.	Маляр	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗН	До износа	
		<i>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</i>			
		каска защитная		Дежурная	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
пояс предохранительный лягочный		До износа			
28	Каменщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные с защитным подноском (сапоги кирзовые с защитным подноском)	Мп Мун200	12	
		Сапоги резиновые (сапоги ПВХ)	ВМун200	12	
		Рукавицы комбинированные	Мп	До износа	
		Каска защитная		24	
		Очки защитные	ЗП	До износа	
		<i>При выполнении работ на высоте дополнительно:</i>			
пояс предохранительный (страховочная привязь)		До износа			

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам
1	2	3	4	5
		<i>В холодный период года дополнительно:</i>		
		костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36
		подшлемник зимний		24
		сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском	Тн30Мун200	24
		рукавицы утепленные	Тн	До износа
		<i>Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:</i>		
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
29.	Кровельщик по рулонным кровлям	<i>При работе на жесткой кровле:</i>		
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий)	ЗМи	12
		ботинки кожаные с защитным подноском на нескользящей подошве	Мун200 См	12
		рукавицы комбинированные (рукавицы брезентовые)	Мп	До износа
		каска защитная		24
		пояс предохранительный (страховочная привязь)		Дежурный
		<i>При работе на мягкой кровле:</i>		
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	12
		ботинки кожаные с защитным подноском с гладким верхом	Мп Мун200	12
		рукавицы брезентовые	Мп	До износа
		наколенники брезентовые (на вате)	МиМп	До износа
		каска защитная		24
		пояс предохранительный (страховочная привязь)		Дежурный
		<i>В холодный период года дополнительно:</i>		
		костюм для защиты от пониженных температур и ветра	Тнв	36
		подшлемник зимний		24
		сапоги кирзовые утепленные с защитным подноском на нескользящей подошве	Тн30Мун200См	24
рукавицы утепленные	Тн	До износа		
30.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	12
		Ботинки кожаные с защитным подноском	МпМун200	12
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Мп	До износа
		Каска защитная		24
		<i>При выполнении работ на высоте дополнительно:</i>		

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты		Сроки носки (мес.) по нормам
1	2	3	4	5
		пояс предохранительный (страховочная привязь)		Дежурный
31.	Аппаратчик химводочистки	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Ву	12
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	12
		Головной убор		12
		Сапоги резиновые	В	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		Респиратор		До износа
32.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Головной убор		12
		Ботинки кожаные с защитным носком	Мун200	12
		Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	До износа
		Очки защитные	ЗП	До износа
		Каска защитная		24
		<i>При работе с листовым металлом дополнительно:</i>		
		рукавицы с резинотканевым наладонником	МиМп	До износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
	пояс предохранительный ляточный		Дежурный	

**НОРМЫ ВЫДАЧИ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЙ ОДЕЖДЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Количество комплектов
1	2	3	4	5
1.	Заведующая столовой, заведующая производством	Халат или куртка хлопчатобумажные	12	4
		Шапочка или косынка	6	3
		Фартук хлопчатобумажный	6	3
2.	Повар (шеф-повар)	Халат или костюм хлопчатобумажные	12	4
		Фартук хлопчатобумажный	6	3
		Шапочка или косынка хлопчатобумажные	6	3
		Туфли или тапочки кожаные	12	2
3.	Кухонный рабочий	Куртка хлопчатобумажная	12	4
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	6	3
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	6	3
		Перчатки резиновые	До износа	
4.	Мойщик посуды,	Куртка хлопчатобумажная	12	4
		Шапочка или косынка	6	3

	машинист моющих машин	хлопчатобумажные Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	6 До износа	2
5.	Буфетчица	Халат или куртка хлопчатобумажные	12	3
		Шапочка или косынка	6	3
		хлопчатобумажные		
		Фартук с нагрудником	6	3
		хлопчатобумажный		
		Тапочки кожаные	12	1

Примечание:

- Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на нанимателя в установленном законодательством порядке.
- Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение и содержание индивидуальных средств защиты, если работники вынуждены приобретать их и осуществлять уход за ними за свой счет.
- Споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.
- Вопросы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю в связи с утратой или порчей по небрежности средств индивидуальной защиты или в иных случаях (хищение или умышленная порча указанных изделий), регулируется законодательством.

Приложение 6  
к коллективному договору  
на 2019–2022 гг.

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ),  
работающих учреждения образования «Витебский государственный технологический университет», подлежащих  
предварительным, периодическим и внеочередным медицинским осмотрам

№ п/п	Структурное подразделение, персонал	Профессия (должность)	Количество работающих	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
1.	Служба главного энергетика	1.1. Слесарь-сантехник	4	Пр.1, п. 1.1.1. Азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и пр.) Пр.1, п.1.1.25. Сера и её соединения: оксиды, кислоты; сероводород, сероуглерод Пр.1 п. 2.4. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами 3-й, 4-й групп патогенности (возбудители туберкулеза, лептоспироза, тифа, паратифа, дифтерии, эризепилоида и другого) или гельминтами Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)	2 2 2 2	1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
		1.2. Электромонтер 1.3. Наладчик КиПА	4	Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) Пр.2, п.3. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока, а также монтажные и наладочные работы, испытания и измерения, регулировка электроустановок и организация данных видов работ	2 2	1 раз в год 1 раз в 2 года
		1.4. Техник КиПА	1	Пр.2, п.3. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока, а также монтажные и наладочные работы, испытания и измерения, регулировка электроустановок и организация данных видов работ	2	1 раз в 2 года

2.	Спортивный комплекс	2.1. Слесарь-сантехник, аппаратчик химводоочистки	3	Пр.1, п.1.1.1. Азота неорганические соединения (аммиак, азотная кислота и пр.)	2	1 раз в 3 года
				Пр.1, п.1.1.25. Сера и её соединения: оксиды, кислоты; сероводород, сероуглерод	2	1 раз в год
				Пр.1, п.1.2.8. Средства дезинфекции (А), приготовление и использование	2	1 раз в год
				Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в год
				Пр.1 п. 2.4. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами 3-й, 4-й групп патогенности (возбудители туберкулеза, лептоспироза, тифа, паратифа, дифтерии, эризепилоида и другого) или гельминтами	2	1 раз в год
		2.2. Электромонтер	1	Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)	2	1 раз в год
				Пр.2, п.3. Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42В и выше переменного тока и 110В и выше постоянного тока, а также монтажные и наладочные работы, испытания и измерения, регулировка электроустановок и организация данных видов работ	2	1 раз в 2 года
		2.3. Столяр	1	Пр.2., п.12. Работа на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
		2.4. Уборщик служебных помещений	10	Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями	2	1 раз в 3 года
				Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2	1 раз в 3 года
		2.5. Дворник	1	Пр.1 п. 5.1. Подъем и перемещение груза вручную	2	1 раз в 3 года
				Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями	2	1 раз в 3 года
				Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2	1 раз в 3 года
3.	Лаборатория кафедры химии	Заведующий лабораторией Лаборант	4	Пр.1, п.1.1.2. формальдегид	2	1 раз в 2 года
				Пр.1, п.1.1.31. бензол		1 раз в год
4.	Редакционно-издательский отдел	Специалист редакционно-издательского отдела	3	Пр.1, п. 1.1.18 Озон	2	1 раз в 3 года

5.	Центр информационных технологий	Инженер-программист		Пр.1, п. 5.6.8. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе	2	1 раз в 3 года
				Пр.1, п. 4.2.2. Электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц-300ГГц); электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50Гц); электрическое и постоянное магнитное поле широкополосного спектра частот	2	1 раз в 3 года
6.	Служба главного механика	6.1. Водитель	3	Пр.1, п. 4.3.2. Общая вибрация Пр.1, п. 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены	2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
		6.2. Грузчик	2	Пр.1, п. 5.1. Подъем и перемещение груза вручную	2	1 раз в 3 года
7.	Столовая	7.1. Водитель	1	Пр.1, п. 4.3.2. Общая вибрация Пр.1, п. 5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены	2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
		7.2. Грузчик	1	Пр.1, п. 5.1. Подъем и перемещение груза вручную	2	1 раз в 3 года
		7.3. Уборщик помещений	1	Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
8.	Кафедры	Профессорско-преподавательский состав	210	Пр.1, п.5.6.4. Нагрузка голосового аппарата более 20 часов в неделю Пр.3, п.4. Работа в учреждениях образования (за исключением пункта 6), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи	2	1 раз в 3 года 1 раз в год
9.	Учебные корпуса	9.1. Вахтер	28	Пр.2., п. 10. Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия Пр.2., п. 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)	2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
		9.2. Столяр	5	Пр.2., п. 12. Работа на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
		9.3. Дворник	7	Пр.1 п. 5.1. Подъем и перемещение груза вручную Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2 2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года



		9.4. Уборщик помещений	1	Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
10.	Сектор ремонта	10.1. Штукатур	4	Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями	2 2	1 раз в год 1 раз в 3 года
		10.2. Маляр	3	Пр.1, п.1.1.9 Кетоны алифатические и ароматические (ацетон, ацетофенон, метилэтилкетон и другое) Пр.1, п.1.1.31 Углеводороды ароматические: бензол (К), толуол, ксилол, стирол и прочее Пр.1, п.1.2.1 Красители и пигменты органические (азокрасители бензидиновые, фталоцианиновые, хлортиазиноновые, антрахиноновые, триарилметановые, тиоиндигоидные, полиэфирные и другое) Пр.2, п.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями	2 2 2 2 2	1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в 3 года
11.	Общежития	11.1. Дежурный по общежитию	8	П.2., 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)	2	1 раз в 2 года
		11.2. Столяр	5	П.2., 12.Работа на механическом оборудовании	2	1 раз в 2 года
		11.3. Уборщик помещений	10	Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
		11.4. Дворник	2	Пр.1 п. 5.1. Подъем и перемещение груза вручную Пр.1 п. 5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями Пр.1 п. 5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)	2 2 2	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года

12	Служба охраны	Сторож	4	П.2., 10. Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия П.2., 17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)	2	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
13	Столовая	Повар, кондитер, буфетчик, уборщик, мойщик посуды, грузчик, кладовщик и т.д.	40	П.3., 2. Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации	2	1 раз в год
14	Санаторий-профилакторий	Врач, медсестра, сестра-хозяйка, санитарка	10	П.3, 3. Работы в организациях здравоохранения (амбулаторно-поликлинических, больничных, санаториях и других), организациях социального обслуживания, пансионатах, связанные с непосредственным обслуживанием людей	2	1 раз в год
15	Общежитие	Заведующий общежитием, уборщик, кастелянша, воспитатель, педагог-организатор, дежурный	30	П.3, 9. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием детей и молодежи	2	1 раз в год
16	Спортивный комплекс	Инструкторы-методисты, уборщицы служебных помещений, медицинские сестры	20	П.3, 4. Работы в спортивных и оздоровительных учреждениях для взрослых (физкультурно-оздоровительные комплексы, фитнес-клубы, бассейны, тренажерные залы, массажные кабинеты, водолечебницы, солярии и др.)	2	1 раз в год
17	Спортивный комплекс	Слесарь-сантехник	10	П.3, 11. Работы в водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей.	2	1 раз в год

Первый проректор

В.А. Жизневский

Проректор

А.Н. Шут

Ведущий специалист по охране труда

В.В. Ушаков

Ведущий юрисконсульт

О.Н. Климентьева

Начальник отдела кадров

Т.А. Титовец

Председатель профкома работающих

Е.Г. Миронович

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

профессий и должностей работников, допуск к работе которых осуществляется после проведения предварительного профилактического наркологического осмотра при поступлении на работу

1. Лаборант кафедры экологии и химических технологий
2. Врач
3. Медсестра
4. Сторож, вахтер
5. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор
6. Кассир
7. Плотник, столяр, кровельщик по рулонным кровлям
8. Водитель автомобиля, автопогрузчика
9. Слесарь-сантехник
10. Аппаратчик химводоочистки
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
12. Мастер производственного обучения
13. Социальный педагог
14. Педагог-психолог
15. Педагог-организатор

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

работ и профессий, дающих право рабочим и служащим, связанным с работами во вредных и неблагоприятных условиях труда, на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Наименование работ и профессий	Наименование вредностей	Подразделение
1.	Работники лабораторий, занятые на работах с применением химических веществ, а также их хранением	Соединения серы, азота, галогенопроизводные	Кафедра «Охрана труда и химия»
2.	Общестроительные работы	Ацетон (растворители и краски), органические красители, ароматические углеводороды	Строительная группа

Примечания:

1. Молоко выдается по 0,5 литра за смену в дни фактической занятости работника в указанных условиях, при продолжительности работ более половины рабочего времени, независимо от концентрации вредных веществ.
2. Рабочим и служащим, профессии которых не включены в Перечень, но фактически выполняющим в отдельные периоды работы во вредных условиях труда, молоко выдается на тех же основаниях согласно служебной записки руководителя структурного подразделения.

Приложение 9  
к коллективному договору  
на 2019–2022 гг.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

профессий и должностей медицинских работников, которым  
установлено повышение должностных окладов за особый характер труда

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Размер доплаты в % от тарифной ставки 1-го разряда в месяц	Обоснование*
1.	Медицинская сестра физиотерапевтического кабинета, отпускающая не менее 10 процедур в смену (в среднем за месяц) на генераторах УВЧ любой мощности	65	п.3.9
2.	Медсестра массажа	65	п.3.25
3.	Медицинская сестра процедурного кабинета	65	п.3.40

\* Примечание: Извлечение из приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 августа 1999 года № 264. (в редакции приказа Минздрава от 04.02.2003 №24)

Приложение 10  
к коллективному договору  
на 2019–2022 гг.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

структурных подразделений университета, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Количество аптечек
1	Техническая кафедра	2
2	Кафедра	1
3	Учебный корпус	1
4	Общежитие	1
5	Спорткомплекс	1
6	Библиотека	9
7	Столовая	1
8	Служба главного энергетика	1
9	Служба главного механика	1

Приложение 11  
к коллективному договору  
на 2019 -2022 гг.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

профессий рабочих, которым устанавливаются  
коэффициенты повышения тарифных ставок по технологическим видам работ

№ п/п	Наименование профессий	Коэффициент повышения	Обоснование
1.	Слесарь-сантехник спорткомплекса	1,1	П. 2.10 приложения 1 к постановлению Министра труда Республики Беларусь от 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены к оплате труда к работникам бюджетных организаций».
2.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования спорткомплекса	1,1	
3.	Столяр спорткомплекса	1,1	
4.	Аппаратчик химводоочистки	1,1	

## **ОБОСОБЛЕННОЕ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ «СТОЛОВАЯ ВГТУ»**

1. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что на работников обособленного структурного подразделения «Столовая ВГТУ» распространяются нормы, установленные разделами 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 настоящего Договора.

### **ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБОСОБЛЕННОГО СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «СТОЛОВАЯ ВГТУ»**

#### **Оплата и нормирование труда**

Руководитель обособленного структурного подразделения «Столовая ВГТУ», в соответствии с полномочиями, предоставленными Нанимателем, обязуется:

2. Производить оплату труда и предоставление социальных льгот в зависимости от результатов работы столовой в целом и вклада каждого работника в отдельности в соответствии с ТК Республики Беларусь и действующими нормативными правовыми актами.

3. Применять меры материального поощрения в сочетании с моральным стимулированием труда к работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности.

4. Распределять прибыль:

а) на уплату налогов, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

б) на формирование фондов согласно законодательству Республики Беларусь.

5. Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя столовой и средней заработной платы по столовой в целом не может превышать 3,5. Конкретно коэффициент устанавливается ректором по результатам деятельности столовой.

6. Использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников, как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

7. Не позднее, чем за один день до срока выплаты заработной платы выдавать каждому работнику расчетные листы с указанием в них размера заработка и произведенных удержаний за расчетный месяц.

8. Выплату заработной платы работникам производить два раза в месяц:

– аванс за 1-ую половину месяца – 25 числа;

– окончательный расчет за отчетный месяц – 10 числа следующего месяца.

9. Распределение заработной платы по бригадам производить в виде сдельного приработка, на основании Положения о начислении заработной платы в ОСП «Столовая ВГТУ» (Приложение № 9.1) и Положения о



распределении сдельного приработка по результатам трудового участия (Приложение № 9.2).

10. Устанавливать разряды работ и присваивать разряды рабочим в соответствии с действующим единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утвержденным директором столовой по согласованию с профсоюзным комитетом.

12. Оплату больничных листов производить одновременно с заработной платой при сдаче их в бухгалтерию столовой в течение месяца, за который выплачивается заработная плата.

13. Работники столовой обеспечиваются одноразовым льготным питанием по розничным ценам без применения наценок общественного питания.

14. Обеспечить хозрасчетную деятельность работы столовой при оптимальном количестве штатных работников.

15. Ревизии финансово-хозяйственной деятельности столовой осуществляются ежегодно по приказу ректора университета, а также в соответствии с предписаниями государственных контролирующих органов и в иных случаях, предусмотренных законодательством или по объективно обоснованным предложениям студентов и сотрудников совместной комиссией ректората и профкомов студентов и преподавателей.

### **9.3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

16. Установить для работников столовой:

1) пятидневную рабочую неделю продолжительностью 40 часов – для работников с нормальными условиями труда;

2) шестидневную рабочую неделю продолжительностью 40 часов – для работников производства (кухня, кондитерский цех);

3) скользящий график выхода на работу – для буфетчиков буфета.

17. Предоставлять работникам столовой очередные отпуска в соответствии с нормами законодательства о труде.

18. За высокие достижения в трудовой деятельности, улучшение качества выпускаемой продукции и другие достижения в работе к работникам применяются следующие поощрения, оформляемые приказом Нанимателя:

– объявление благодарности;

– премирование;

– награждение грамотой.

19. При наличии средств оказывать материальную помощь работникам в случае:

– смерти близких родственников (отец, мать, супруг или супруга, дети) до 5 базовых величин;

– по случаю рождения первого ребенка оказывать помощь на приобретение коляски, кровати, детских комплектов (одному из

родителей) – до 10 базовых величин;

– по случаю рождения второго – до 5 базовых величин и третьего ребенка (одному из родителей) – до 7,5 базовых величин;

– по случаю свадьбы – до 3 базовых величин.

20. В случае причинения работником ущерба нанимателю, наниматель имеет право, за исключением случаев, предусмотренных ст.404 ТК Республики Беларусь и Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 г., привлечь работника к ограниченной материальной ответственности в следующих пределах – от одного до десяти среднемесячных заработков работника.

21. Присвоение (повышение) разрядов рабочим квалификационных категорий специалистам производить через квалификационную комиссию университета, согласно штатному расписанию в соответствии с действующими Положениями о повышении квалификации и на основании представлений руководителя подразделения.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о начислении заработной платы в ОСП «Столовая ВГТУ»**

1. Начислять фонд заработной платы работникам исходя из сдельных расценок на 100 рублей производственного товарооборота, которые утверждаются директором столовой.
2. Начисленная сумма заработной платы состоит из тарифной части и сдельного приработка.
3. Тарифная часть утверждается штатным расписанием, как минимальные гарантии оплаты труда.
4. Сдельный приработка определяется, как разница между начисленным фондом заработной платы по сдельным расценкам и тарифной частью.
5. Распределение приработка между подразделениями, корректировка коэффициентов трудового участия в зависимости от выполнения определённых показателей производится на основании протоколов общего собрания членов трудового коллектива и приказов директора столовой.
6. Администрации и работникам склада начислять заработную плату от валового товарооборота с применением коэффициента, начисленного по всему предприятию (заработную плату по нормативу всех точек делить на заработную плату по тарифу всех точек).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о распределении сдельного приработка по результатам трудового участия  
работниками обособленного структурного подразделения  
ОСП «Столовая ВГТУ»

Настоящее положение вводится с целью совершенствования оплаты труда работников столовой с учётом индивидуального вклада каждого работника, улучшения качества выпускаемой продукции, соблюдения санитарных норм и культуры обслуживания, повышения заинтересованности трудового коллектива в росте товарооборота, эффективности производства и конечных результатов работы.

### Общие положения

1. Распределение сдельного приработка производится с учётом коэффициента трудового участия каждого работника.
  1. Коэффициент трудового участия работника определяется отношением его к выполнению должностных обязанностей и профессиональным мастерством и протоколом собрания коллектива.
  3. Размер сдельного приработка утверждается приказом директора столовой ежемесячно.

Основные показатели, за которые повышается коэффициент трудового участия:

- За расширенный объём работ.
- За выпуск качественной продукции.
- За соблюдение санитарных норм и правил охраны труда.
- За высокую культуру обслуживания покупателей.
- За своевременное и качественное выполнение работ не предусмотренных должностными обязанностями.

Показатели, за которые снижается коэффициент трудового участия:

- За нарушение технологии приготовления блюд и выпуск недоброкачественной продукции.
- За низкую культуру обслуживания покупателей.
- За нарушение санитарных норм и правил охраны труда.
- За превышение лимита кассы.
- За несвоевременную сдачу отчётов.
- За нарушение ассортимента товаров.

- За опоздание на работу.

Показатели, за которые полностью снимается коэффициент трудового участия:

- За прогулы без уважительной причины.
- За обсчёт покупателей и недовес блюд.
- За нарушение финансовой дисциплины.

Порядок расчета коэффициента трудового участия

Коэффициент трудового участия определяется по формуле:

$$(ТО * НК - \Sigma Т) / \Sigma Т,$$

где ТО – товарооборот подразделения за отчетный месяц;

НК – нормативный коэффициент;

$\Sigma Т$  – сумма тарифных ставок подразделения.

## СОГЛАШЕНИЕ

между учреждением образования «Витебский государственный технологический университет» и Первичной профсоюзной организацией студентов учреждения образования «Витебский государственный технологический университет» Белорусского профессионального союза работников образования и науки  
на 2019–2022 годы

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между учреждением образования «Витебский государственный технологический университет» (далее – УО «ВГТУ») в лице уполномоченного должностного лица ректора Кузнецова Андрея Александровича (далее – Ректор), действующего на основании Устава УО «ВГТУ», с одной стороны, и студентами, магистрантами, аспирантами и докторантами дневной формы получения образования УО «ВГТУ» (далее – обучающиеся), от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация студентов учреждения образования «Витебский государственный технологический университет» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), которая представляет интересы обучающихся в лице председателя профсоюзного комитета Стальмашевской Оксаны Геннадьевны, действующего на основании Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки, с другой стороны и направлено на решение вопросов в сфере образования, защиты экономических и социальных интересов, охраны труда и здоровья обучающихся.

2. Соглашение является приложением к Коллективному договору между УО «ВГТУ» и профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации работающих УО «ВГТУ» на 2019 – 2022 гг.

3. Соглашение заключается в соответствии с законодательством и является локальным нормативным правовым актом, устанавливающим взаимные права и обязательства Ректора и Профкома (далее – Стороны), распространяется на всех обучающихся, являющихся членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки. Действие Соглашения распространяется на обучающихся, от имени которых оно не заключалось (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

4. Ректор признает Профком полномочным представителем обучающихся университета в коллективных переговорах по вопросам заключения, внесения изменений и дополнений, исполнения Соглашения и другим вопросам, затрагивающим права и законные интересы обучающихся.

5. Стороны при заключении Соглашения принимают за основу положения, закрепленные в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и Соглашении

между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки.

6. Стороны признают, что Соглашение на весь период его действия имеет обязательную силу для всех работников университета и обучающихся, являющихся членами профсоюза.

7. Целями Соглашения являются создание условий для устойчивого социально-экономического развития университета, объема социальных гарантий и уровня материального обеспечения, регулирования отношений на основе социального партнерства.

8. Главной задачей совместной деятельности Сторон является повышение образовательного уровня подготовки будущих специалистов через совершенствование учебного и воспитательного процесса, научно-исследовательской работы студентов, укрепление учебной дисциплины, рациональную организацию обучения, быта и досуга обучающихся.

9. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

10. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся с согласия Сторон в порядке, предусмотренном для заключения Соглашения.

11. Стороны пришли к соглашению:

11.1. Информировать обучающихся о решениях, принимаемых по вопросам, касающимся учебного и воспитательного процесса, социально-экономического положения обучающихся.

11.2. Решать все спорные вопросы путем переговоров на основе взаимного доверия и уважения.

## ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО, ВОСПИТАТЕЛЬНОГО И ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

12. Ректор обязуется:

12.1. Согласовывать с Профкомом принятие локальных нормативных правовых актов по вопросам организации учебного и воспитательного процесса, научно-исследовательской работы студентов, здоровья, быта и досуга обучающихся, социальной защиты обучающихся, введения платных услуг для обучающихся в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

12.2. Объемы учебной нагрузки для обучающихся в учебном году планировать в соответствии с нормативными и методическими документами Министерства образования Республики Беларусь

12.3. Формировать учебные группы по количественному составу, не превышающие установленные нормы.

12.4. Вводить представителей Профкома в состав совета университета (на основании протокола избрания), координационного совета, советов факультетов, комиссий университета по:

распределению молодых специалистов;

– распределению и выдаче путевок на оздоровление и санаторно-курортное лечение для обучающихся на дневной форме получения образования в

УО «ВГТУ»;

- нравственно-правовому воспитанию и социальной поддержке;
- предоставлению скидок со сформированной стоимости обучения, переводу на обучение за счет средств республиканского (местных) бюджета;
- назначению именных стипендий преподавателям и студентам университета;
- возмещению расходов по найму жилья иногородним студентам;
- жилищно-бытовым вопросам студентов и других комиссий и советов, деятельность которых затрагивает права и законные интересы обучающихся. Представители Профкома пользуются правом голоса в советах и комиссиях и выступают в них от имени обучающихся.

12.5. Расписание экзаменов доводить до сведения студентов и преподавателей не позднее, чем за две недели до начала экзаменационной сессии.

12.6. Студентам, которые не сдали зачеты и экзамены в установленные сроки по болезни или другим уважительным причинам (семейные обстоятельства, стихийные бедствия, участие в общественно-значимых мероприятиях и другие), документально подтвержденным, устанавливать индивидуальные сроки сдачи зачетов и экзаменов.

12.7. Своевременно информировать обучающихся о расписании учебных занятий и изменениях в нем.

12.8. Предоставлять Профкому необходимую информацию по нарушениям учебной дисциплины и общественного порядка обучающимися для оперативного принятия мер общественного реагирования.

12.9. Обеспечивать проведение научных мероприятий и при наличии средств осуществлять финансирование участия представителей УО «ВГТУ» в научных мероприятиях.

12.10. Предоставлять для обучающихся в бесплатное пользование помещений для заседаний студенческих научных кружков.

12.11. Осуществлять комплекс мероприятий по выполнению требований образовательных стандартов, иных нормативных требований по обеспечению обучающихся учебной литературой и доступу к ресурсам глобальной компьютерной сети Интернет.

13. Профком обязуется:

13.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов обучающихся.

13.2. Оказывать помощь в ознакомлении обучающихся с Уставом УО «ВГТУ», Правилами внутреннего распорядка обучающихся УО «ВГТУ», приказами ректора, регламентирующими учебный, воспитательный и научный процесс, другими локальными нормативными правовыми актами и контролировать их выполнение.

13.3. Принимать участие в разработке локальных нормативных правовых документов университета, касающихся организации учебного, воспитательного процесса, научно-исследовательской работы студентов, социально-экономического положения обучающихся, охраны труда, здоровья, а также осуществлять общественный контроль за их выполнением.



13.4. Выдвигать своих представителей в состав совета университета, координационного совета, советов факультетов, комиссий университета по:

- распределению молодых специалистов;
- распределению и выдаче путевок на оздоровление и санаторно-курортное лечение для обучающихся, на дневной форме получения образования в ВГТУ;
- нравственно-правовому воспитанию и социальной поддержке;
- предоставлению скидок со сформированной стоимости обучения, переводу на обучение за счет средств республиканского (местных) бюджета;
- назначению именных стипендий преподавателям и студентам университета
- возмещению расходов по найму жилья иногородним студентам;
- жилищно-бытовым вопросам студентов и других комиссий и советов, деятельность которых затрагивает права и законные интересы обучающихся.

13.5. Осуществлять информирование обучающихся о правовых нормах, регламентирующих вопросы организации учебно-воспитательного и научно-исследовательского процессов через проведение встреч, организацию личного приема и другие формы работы.

13.6. Изучать запросы, нужды обучающихся, связанные с организацией обучения, питания, оздоровления, быта, досуга и вносить предложения по их разрешению руководству университета, в вышестоящие профсоюзные органы.

13.7. Инициировать организацию встреч руководства университета со студенческим активом, студентами факультетов УО «ВГТУ».

14. Стороны пришли к соглашению:

14.1. Отчисление обучающихся из университета по инициативе администрации УО «ВГТУ», если обучающийся является членом профсоюза, производить с согласия Профкома.

14.2. Наложение мер дисциплинарного взыскания, если обучающийся является членом профсоюза, производить с согласия Профкома.

14.3. Рассматривать вопросы предоставления скидок со сформированной стоимости обучения, перевода на обучение за счет средств республиканского (местных) бюджета при участии и с учетом ходатайства Профкома.

14.4. Содействовать занятости обучающихся в свободное от учебы время. Прием на работу обучающихся дневной формы получения образования осуществлять на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством Республики Беларусь порядке.

14.5. Не допускать изменения продолжительности студенческих каникул ниже норм, установленных соответствующими положениями и учебными планами.

14.6. Принимать активное участие в научных мероприятиях и на паритетных началах осуществлять финансирование их при наличии денежных средств.

14.7. Содействовать органам студенческого самоуправления, общественных организаций и объединений в повышении эффективности идеологической, учебной и воспитательной работы.

## МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

15. Ректор обязуется:

15.1. Выполнять при принятии решения о стипендиальном обеспечении обучающихся требования законодательства Республики Беларусь.

15.2. Осуществлять выплату стипендий обучающимся за счет средств бюджета в срок с 14 числа каждого месяца в полном объеме, а в случае совпадения его с выходными и праздничными днями, объявленными нерабочими, – соответственно с предыдущего дня.

15.3. Своевременно и полностью использовать средства стипендиального фонда в размере, утвержденном законодательством, на установление надбавок к стипендиям и оказание материальной помощи обучающимся в соответствии с Положением «О социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ» (приложение 1) по согласованию с Профкомом.

16. Профком обязуется:

16.1. Контролировать своевременное и полное использование 5,9 процентов стипендиального фонда на выплаты надбавок за особые успехи в учебе, общественной и научной работе, поощрений обучающимся, оказания материальной помощи, предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Республики Беларусь для отдельных категорий учащейся молодежи.

16.2. Оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь нуждающимся обучающимся – членам профсоюза, в первую очередь в связи с тяжелым материальным положением, в соответствии с Положением «О Фонде помощи первичной профсоюзной организации студентов УО «ВГТУ» и утвержденной сметой.

16.3. Ходатайствовать перед Витебской областной организацией профсоюза работников образования и науки, Центральным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки об установлении за счет средств профсоюзного бюджета стипендий обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

16.4. При наличии финансовых возможностей устанавливать за счет средств бюджета Профкома профсоюзные стипендии обучающимся за активное участие в жизни профсоюза и высокие показатели в учебной, общественной и научной работе по итогам семестра.

16.5. Проводить консультирование обучающихся по всем вопросам социальных гарантий и материального обеспечения силами работников Профкома, профсоюзных органов.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Обеспечивать полноту, своевременность назначения и выплаты стипендий. Назначение стипендий, установление надбавок, выплат денежных вознаграждений обучающимся за особые успехи в учебе, общественной и научной работе, оказание материальной помощи осуществлять по

согласованию с Профкомом в соответствии с Положением «О социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ», иными нормативными правовыми актами.

17.2. Назначать социальную стипендию обучающимся, утратившим право на получение учебной стипендии по результатам экзаменационной сессии в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

17.3. Контролировать своевременность и правильность денежных выплат, предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством для отдельных категорий обучающихся. Учет обучающихся, имеющих право на назначение социальных и специальных стипендий, ведется уполномоченным ректором должностным лицом и Профкомом совместно.

17.4. Финансировать проведение новогодних мероприятий для обучающихся.

## ВОПРОСЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

18. Ректор обязуется:

18.1. Осуществлять организацию учебного и воспитательного процесса в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

18.2. Освобождать от учебных занятий обучающихся в связи с участием в общественно-политических, научных, культурно-массовых, спортивных мероприятиях, в случае назначения их дежурными по обеспечению пропускного режима в корпусах университета, общежитиях, в случае их участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, семинарах по обучению профактива и других мероприятиях по предварительному письменному ходатайству заинтересованных руководителей организаций, структурных подразделений, общественных организаций университета на имя ректора университета или декана факультета.

18.3. Освобождать от учебных занятий обучающихся на основании личного письменного заявления, поданного накануне дня пропуска занятий на имя декана, в связи с нижеперечисленными личными обстоятельствами (без учета дней, необходимых на дорогу):

вступление в брак: самого обучающегося – до 3 дней, родных братьев и сестер – до 1 дня;

смерть близкого родственника (родителей, супруга/супруги, детей, родного брата или сестры, деда, бабушки) – до 3 дней;

иные уважительные причины (болезнь членов семьи и другие) – до 3 дней.

19. Профком обязуется:

19.1. Добиваться добросовестного отношения обучающихся к учебе и соблюдения ими учебной дисциплины, Правил внутреннего распорядка обучающихся УО «ВГТУ».

19.2. Добиваться от обучающихся соблюдения чистоты и надлежащего санитарного состояния на территории университета и в его помещениях; контролировать выполнение приказа ректора о запрещении курения в

неустановленных местах и принимать активное участие в выполнении данного приказа: осуществлять рейды, выявлять нарушителей; воспитывать бережное отношение к оборудованию лабораторий и аудиторий, инструментам, измерительным приборам; добиваться экономного и рационального использования электроэнергии и материалов обучающимися; предупреждать попытки хищения собственности университета.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. В вопросах учебной дисциплины соблюдать законодательство Республики Беларусь, Устав УО «ВГТУ», Правила внутреннего распорядка обучающихся УО «ВГТУ», приказы и распоряжения ректора и проректоров УО «ВГТУ», другие локальные нормативные правовые документы.

20.2. Возмещение материального ущерба, причиненного имуществу университета, осуществлять в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

20.3. Обеспечивать гласность морального и материального поощрения обучающихся за отличную и хорошую учебу, активное участие в общественной жизни университета, научно-исследовательской деятельности, применения мер дисциплинарного и общественного воздействия к нарушителям учебной и трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка обучающихся УО «ВГТУ».

20.4. В свободное от учебы время организовывать участие обучающихся в работах по благоустройству закрепленных территорий, помещений корпусов и общежитий университета. Обеспечивать безопасные условия и организацию труда при проведении субботников по благоустройству учебных корпусов, общежитий и территорий, примыкающих к ним, города, на сельхозработах.

20.5. Проводить работу среди обучающихся, направленную на систематическое и глубокое овладение теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками по избранной специальности.

## ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

21. Ректор обязуется:

21.1. Осуществлять распределение мест в общежитиях для обучающихся и их семей в соответствии с законодательством Республики Беларусь, положением «Об общежитиях УО “ВГТУ” и Порядком предоставления мест в общежитиях УО «ВГТУ». Вести учет всех обучающихся, нуждающихся в общежитии. Предоставление мест в общежитии осуществлять совместно с администрацией и студенческим Профкомом.

Возмещать расходы по найму жилья иногородним студентам (гражданам Республики Беларусь), получающим образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета, в случае необеспечения их местом для проживания в общежитии в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

21.2. Обеспечивать обучающихся, проживающих в общежитии,

постельными принадлежностями, мебелью и другим инвентарем. Обеспечение дополнительным инвентарем и оборудованием осуществляется исходя из возможностей университета.

21.3. Согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, касающиеся постановки на учет нуждающихся в получении жилого помещения в общежитии, предоставления (лишения) места проживания, правил проживания, организации пропускного режима и работы студенческих общежитий; введения для проживающих в общежитии платных услуг.

21.4. Вопросы расторжения договоров найма жилого помещения (лишение места проживания) или их не заключение на следующий учебный год производить только по согласованию с Профкомом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными правовыми актами университета.

21.5. Осуществлять ремонт помещений общежитий в соответствии с санитарными нормами.

22. Профком обязуется:

22.1. Содействовать поселению в общежитие семей, состоящих из иногородних обучающихся в соответствии с Порядком заселения в общежития УО «ВГТУ».

22.2. Совместно с руководством университета и факультетов, студсоветами общежитий, отделом воспитательной работы, ПО ОО «БРСМ», комиссией по нравственно-правовому воспитанию и социальной поддержке добиваться соблюдения обучающимися Правил внутреннего распорядка в общежитиях УО «ВГТУ», проводить рейды-проверки в общежитиях.

22.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законности при выселении обучающихся из общежитий.

22.4. Осуществлять общественный контроль за обеспечением обучающихся, проживающих в общежитиях, постельными принадлежностями, мебелью и другим инвентарем в соответствии с нормами оборудования общежитий.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Учет обучающихся, нуждающихся в получении жилого помещения в общежитии, распределение жилой площади в общежитиях осуществлять совместно со студенческим Профкомом.

23.2. Распределение жилых помещений осуществлять в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными правовыми актами университета. Перенос сроков очередности, не предоставление места для проживания в общежитии не может рассматриваться в качестве меры дисциплинарного воздействия. Списки лиц, которым выделяются жилые помещения в общежитиях университета на следующий учебный год, доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до окончания учебного года.

23.3. Обучающиеся на платной основе при заселении в общежитие имеют равные права с обучающимися на бюджетной основе.

23.4. В случае утраты последнего из родителей в период обучения иногородним обучающимся предоставляется место в общежитии.

23.5. В случае необходимости ремонта жилых помещений при возникновении чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар и т.п.), произошедших не по вине жильцов, университет производит ремонт за счет собственных средств. В остальных случаях ремонт жилых помещений производится в соответствии с Положением «Об общежитиях УО «ВГТУ».

23.6. Утверждать в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, преysкурант размера оплаты за проживание в студенческих общежитиях по согласованию с профкомом студентов. Вести учет своевременности внесения обучающимися платы за пользование общежитием, начисления пени при образовании задолженности в соответствии с Положением «Об общежитиях УО «ВГТУ».

23.7. Ежегодно подводить итоги смотра-конкурса на лучшую комнату в общежитиях. Обеспечить широкую гласность и наглядность поощрения за победу в конкурсе.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ОБУЧЕНИЯ И ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

24. Ректор обязуется:

24.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством санитарное состояние (освещение, отопление и т.д.) учебных корпусов, аудиторий, общежитий и соответствующие условия для организации учебы, проживания и отдыха обучающихся.

24.2. К началу учебного года приводить помещения УО «ВГТУ» в состояние, соответствующее требованиям санитарных норм и правил для обеспечения качественного проведения учебных занятий и проживания обучающихся.

24.3. Своевременно проводить инструктаж по мерам безопасности при выполнении лабораторных работ.

24.4. Проводить обучение по вопросам трудового законодательства и охраны труда с обучающимися до начала трудовой деятельности, проводимой во внеучебное время (деятельность отрядов (групп, бригад) различной направленности – строительных, волонтерских, индивидуальное трудоустройство).

24.5. Обеспечивать безостановочную работу пунктов общественного питания УО «ВГТУ». Осуществлять комплекс мер, направленных на улучшение качества питания, культуры обслуживания и расширения ассортимента продукции в пунктах общественного питания.

24.6. Обеспечивать надлежащую организацию и безопасные условия работы в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь во время участия обучающихся в субботниках и других видах работ.

24.7. Приобретать необходимую медицинскую технику и оборудование,

поддерживать материально-техническую базу студенческого санатория-профилактория УО «ВГТУ».

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением действующего законодательства Республики Беларусь о труде, правил по охране труда и технике безопасности, санитарным состоянием учебных и подсобных помещений, общежитий, работой объектов общественного питания (столовой, буфетов), размещенных на территории университета.

25.2. Отстаивать права обучающихся на здоровые и безопасные условия обучения, труда, быта и досуга.

25.3. Вносить предложения по улучшению безопасных условий обучения во время организации учебного и воспитательного процесса.

25.4. Обеспечивать работу по пропаганде здорового образа жизни, вреда алкоголя, наркомании, курения и иных асоциальных явлений для здоровья обучающихся.

25.5. Периодически на заседаниях профкома рассматривать вопрос о состоянии охраны труда в УО «ВГТУ» с участием представителей руководства университета.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Организовывать отдых, оздоровление и лечение обучающихся. Обеспечивать гласность по вопросам, связанным с наличием и распределением путевок на оздоровление. Осуществлять общественный контроль за работой студенческого санатория-профилактория и здравпункта университета.

Установить обучающимся университета льготы за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета, на оказание платных медицинских услуг студенческим санаторием-профилакторием с оплатой 30 % стоимости, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

26.2. Периодически контролировать соответствие состояния помещений УО «ВГТУ» санитарным нормам, правилам по охране труда и пожарной безопасности.

26.3. Организовывать обязательное проведение медицинского осмотра студентов первого курса. В целях выявления и предупреждения заболеваний организовывать периодические профилактические осмотры обучающихся старших курсов и принимать меры по выполнению мероприятий, направленных на снижение заболеваемости обучающихся университета.

26.4. Проводить систематическую работу среди обучающихся по предупреждению травматизма. Вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий организации обучения, быта и досуга обучающихся, соблюдения санитарных норм и правил в лабораториях, аудиториях, общежитиях заслушивать на совместных заседаниях постоянно действующей комиссии и Сторон.

26.5. Планировать и осуществлять мероприятия по защите и эвакуации людей из университета при возникновении чрезвычайных ситуаций.

26.6. Содействовать организации диетического питания в пунктах

общественного питания университета, обслуживающих обучающихся.

26.7. Организовывать отдых и оздоровление обучающихся. Осуществлять выдачу путевок обучающимся в санаторий-профилакторий УО «ВГТУ» и санатории и здравницы республики, согласно Положению «О порядке отбора нуждающихся и выделения путевок на оздоровление и санаторно-курортное лечение обучающимся на дневной форме обучения».

26.8. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса в соответствии с законодательством.

26.9. Содействовать вторичной занятости обучающихся: деятельность отрядов (групп, бригад) различной направленности – строительных, волонтерских, индивидуальное трудоустройство.

## КУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА

27. Ректор обязуется:

27.1. Обеспечивать проведение традиционных культурно-массовых и спортивных мероприятий для обучающихся УО «ВГТУ».

27.2. При наличии средств осуществлять финансирование участия представителей УО «ВГТУ» в районных, городских, областных, республиканских, международных спортивных соревнованиях, конкурсах и фестивалях.

27.3. Приобретать необходимый инвентарь для спортивной и культурно-массовой работы, интеллектуальных занятий с обучающимися для общежитий, студенческого и спортивного клуба университета, и предоставлять его в безвозмездное пользование.

27.4. Предоставлять для обучающихся в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и кружков, спортивных секций, групп спортивного совершенствования и клубов по интересам, созданных с учетом приоритетных направлений организации воспитательной работы университета.

27.5. С учетом запросов обучающихся и финансовых возможностей университета предоставлять дополнительные услуги обучающимся по посещению кружков, клубов по интересам, спортивных, оздоровительных секций и других форм.

27.6. Установить обучающимся университета следующие льготы за счет прибыли, остающейся в распоряжении университета:

предоставлять обучающимся университета возможность пользоваться бассейном спортивного комплекса бесплатно до двух посещений в неделю каждому;

при оказании платных спортивно-оздоровительных услуг на территории и объектах университета, кроме сауны (восстановительный центр), предоставлять обучающимся до пяти мест в каждой группе с оплатой 30 % стоимости услуги по утвержденному прейскуранту.



28. Профком обязуется:

28.1. Пропагандировать здоровый образ жизни, участвовать в мероприятиях по улучшению условий обучения, труда, быта и отдыха обучающихся.

28.2. Осуществлять работу по привлечению обучающихся к участию в художественных коллективах, спортивных секциях, группах здоровья с использованием средств морального и материального поощрения участников и организаторов.

28.3. Совместно с кафедрой физической культуры и спорта, учебно-воспитательной комиссией университета, отделом воспитательной работы, студенческим клубом, комитетом ПО ОО «БРСМ» проводить работу по организации досуга обучающихся, раскрытию их творческих способностей, организовывать культурно-массовые, спортивные, интеллектуальные мероприятия, экскурсии, посещение обучающимися кинотеатров, театров, концертов, выставок.

28.4. Осуществлять частичное финансирование расходов на приобретение призов, сувениров для участников художественной самодеятельности обучающихся и других культурно-массовых, спортивных мероприятий, в соответствии с годовым планом работы Профкома и утвержденной сметой.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Принимать активное участие в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

29.2. На паритетных началах осуществлять финансирование культурно-массовых и спортивных мероприятий. Осуществлять создание необходимой материальной базы для деятельности художественных коллективов.

29.3. Проводить отраслевые спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.

## ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

30. Ректор обязуется:

30.1. Своевременно информировать Профком о принятых нормативных правовых актах, локальных нормативных правовых актах УО «ВГТУ», регламентирующих вопросы организации учебного, научно-исследовательского и воспитательного процессов, социально-экономического положения обучающихся.

30.2. Создавать условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

30.3. Ежемесячно на основании личного заявления удерживать и перечислять по безналичному расчету на счет Профкома членские профсоюзные взносы в размере 2 процентов из стипендии, заработной платы, надбавок и иных форм поощрения обучающегося – члена профсоюза.

30.4. Предоставлять в безвозмездное пользование профкому студентов

помещение (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, оргтехнику, канцтовары, бумагу, транспортные средства и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

30.5. Предоставлять в безвозмездное пользование профкому студентов помещения, иное имущество (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), необходимое для организации отдыха, ведения культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися.

30.6. Предоставлять представителям Профкома возможность проведения работы по разъяснению основных положений Соглашения, трудового и жилищного законодательства, мотивации профсоюзного членства, среди первокурсников в каждой учебной группе первого курса дневной формы обучения.

30.7. Рассматривать критические замечания, высказанные делегатами студенческих профсоюзных конференций, профсоюзных собраний, после чего составлять протокол поручений.

31. Профком обязуется:

31.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам организации деятельности профсоюза, ознакомления с законодательством.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Поддерживать и развивать работу Первичной профсоюзной организации студентов УО «ВГТУ».

32.2. Считать освобожденных профсоюзных работников членами коллектива работников университета со всеми правами и гарантиями, которые предоставляются согласно Коллективному договору между УО «ВГТУ» и профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации работающих УО «ВГТУ» на 2019–2022 гг.

32.3. Поощрять из средств УО «ВГТУ» и средств Профкома наиболее отличившихся работников и активистов из членов профсоюза при наличии финансовых средств.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ.

### КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ СОГЛАШЕНИЯ

33. Ректор обязуется:

33.1. В недельный срок рассматривать предложения Профкома по ликвидации недостатков в исполнении Соглашения и предоставлять мотивированный ответ в письменной форме.

33.2. Создавать необходимые условия Профкому для ознакомления обучающихся с Соглашением.

33.3. Обеспечить издание текста Соглашения в месячный срок после его регистрации.

33.4. Доступными средствами информации обеспечить возможность

ознакомления с Соглашением работников и обучающихся.

34. Профком обязуется:

34.1. Разъяснять обучающимся положения Соглашения, их права и обязанности.

34.2. В целях информирования обучающихся и реализации Соглашения проводить семинары для профсоюзного актива.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за его своевременное и полное исполнение в рамках своих полномочий и обязательств.

35.2. Лица, виновные в неисполнении (нарушении) условий Соглашения, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

35.3. В течение месяца со дня принятия довести текст Соглашения до обучающихся и содействовать его реализации на местах.

35.4. Контроль за исполнением Соглашения осуществляется Ректором (или уполномоченным им лицом), Профкомом.

35.5. Все изменения и дополнения в Соглашение вносятся только по взаимному согласию Сторон в письменной форме и в соответствии с законодательством.

35.6. Информировать обучающихся об изменениях и дополнениях, внесенных в Соглашение, в месячный срок.

35.7. По вопросам, не урегулированным Соглашением, Стороны руководствуются законодательством.

35.8. Соглашение поручается подписать от имени нанимателя – ректору университета, от имени коллектива обучающихся – председателю профкома студентов.

Ректор учреждения образования  
«Витебский государственный  
технологический университет»  
А.А. Кузнецов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
студентов УО «ВГТУ»  
О.Г. Стальмашевская  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Первый проректор  
Проректор по воспитательной работе  
Проректор  
Начальник центра бухгалтерского  
учета и финансов – главный бухгалтер  
Декан ФПТ  
Декан ФИТР  
Декан ФД  
Декан ФЭБУ  
Ведущий инженер по охране труда  
Ведущий юрисконсульт

В.А. Жизневский  
В.М.Хаданенок  
А.Н.Шут  
А.В. Липский  
Р.Н. Томашева  
А.М. Гусаров  
Н.С. Акиндинова  
Е.Н. Коробова  
В.В. Ушаков  
О.Н. Климентьева

## ПОЛОЖЕНИЕ о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования социальных условий, необходимых для повышения уровня жизни и благосостояния обучающихся, и определяет порядок оказания материальной помощи и материального поощрения обучающимся.

1.2. Настоящее Положение распространяется на студентов, магистрантов и аспирантов дневной формы получения образования (далее – обучающиеся), являющихся членами профсоюза.

Обучающимся заочной формы получения образования оказывается материальное поощрение в соответствии с Приложением 2.

1.3. Социальная поддержка включает в себя материальное поощрение, оказание материальной помощи, установление надбавок в порядке и на условиях, определенных в настоящем Положении.

1.4. Социальная поддержка обучающихся осуществляется за счет средств республиканского бюджета (для обучающихся на бюджетной основе) и внебюджетных средств.

1.5. Для исчисления размеров социальной поддержки используется понятие «базовая величина» (далее – БВ).

1.6. Для обеспечения гласности и объективности социальная поддержка предоставляется на основании решения Комиссии по нравственно-правовому воспитанию и социальной поддержке (далее – Комиссия). Заседания Комиссии проводить не реже 1 раза в месяц.

Решение Комиссии принимается коллегиально большинством голосов и оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ по университету.

1.7. Выплата материальной помощи и поощрения производится в сроки, установленные в университете.

1.8. В случае если магистрант, аспирант является работником университета, материальная помощь оказывается либо как магистранту, аспиранту, либо как работнику.

1.9. Социальная поддержка оказывается обучающимся при наличии средств в университете.

### 2. Порядок и условия социальной поддержки обучающихся

2.1. Социальная поддержка осуществляется путем установления надбавок к стипендии, поощрения и оказания материальной помощи обучающимся.

2.2. При определении размера надбавок и поощрения учитывается значимость и уровень показателей в учебно-познавательной, научно-

исследовательской и общественной работе, а также финансовые возможности университета.

2.3. Деканаты факультетов, руководители структурных подразделений готовят докладные записки для назначения студентам надбавок к стипендиям по согласованию с профсоюзным комитетом студентов и комитетом ПО ОО «БРСМ».

Заведующая аспирантурой готовит докладные записки для назначения надбавок к стипендии аспирантам, заведующие кафедрами – для назначения надбавок к стипендии магистрантам.

Докладные записки представляются в отдел воспитательной работы, не позднее чем за 3 рабочих дня до заседания Комиссии.

Отдел воспитательной работы осуществляет анализ поданных докладных записок на назначение надбавок к стипендиям, материального поощрения и готовит материалы на заседание Комиссии.

2.4. Обучающиеся, имеют право на назначение надбавки к стипендии, материального поощрения по нескольким основаниям.

2.5. Перечень оснований, дающих право на назначение надбавок, указан в Приложении 1.

2.6. Проректор по воспитательной работе осуществляет анализ поданных докладных записок на назначение надбавок к стипендии, поощрение студентов, магистрантов и аспирантов, заявлений на материальную помощь и совместно с председателем профкома студентов и начальником центра бухгалтерского учета и финансов – главным бухгалтером готовит предложения на заседание Комиссии.

2.7. Перечень оснований, дающих право на назначение поощрения, указан в Приложении 2.

### 3. Порядок и условия оказания материальной помощи

3.1. Деканаты факультетов осуществляют сбор и анализ заявлений студентов на оказание материальной помощи и представляют в отдел воспитательной работы на рассмотрение.

3.2. Заведующая аспирантурой осуществляет регистрацию, анализ заявлений аспирантов, заведующие кафедрами – заявлений магистрантов на оказание материальной помощи и представляют в отдел воспитательной работы на рассмотрение.

3.3. Материальная помощь на проезд и на возмещение расходов по найму жилья иногородним обучающимся оказывается в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

3.4. Материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением оказывается обучающимся, если среднедушевой доход их семьи ниже бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Правительством Республики Беларусь.

Среднедушевой доход семьи обучающегося исчисляется за двенадцать месяцев, предшествующих месяцу обращения за оказанием материальной помощи, и определяется путем деления совокупного дохода всех членов семьи

за расчетный период на число месяцев в этом периоде и на количество членов семьи, учтенных в ее составе.

Для целей настоящего Положения при определении среднедушевого дохода семьи обучающегося в составе его семьи учитываются:

– мать и отец, находящиеся на их иждивении дети, не достигшие 18 лет или старше этого возраста, получающие общее среднее, специальное, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее и послевузовское образование в дневной форме получения образования (далее – дети), а также инвалиды с детства I и II группы, получающие социальные пенсии, – для обучающегося, не состоящего в браке;

– жена (муж) обучающегося, находящиеся на их иждивении дети, а также инвалиды с детства I и II группы, получающие социальные пенсии, – для обучающегося, состоящего в браке;

– дети, находящиеся на иждивении обучающегося, а также инвалиды с детства I и II группы, получающие социальные пенсии, – для обучающегося, не состоящего в браке и имеющего детей.

В некоторых случаях при оказании материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением может учитываться доход других членов семьи, проживающих совместно с обучающимся.

3.5. Перечень оснований для оказания материальной помощи указан в Приложении 3.

3.6. Обучающемуся отказывается в оказании материальной помощи в случае непредставления всех необходимых документов.

Проректор по  
воспитательной работе

В.М. Хаданенок

Первый проректор  
В.А. Жизневский

Начальник центра бухгалтерского  
учета и финансов – главный бухгалтер  
А.В. Липский

Начальник отдела кадров  
Т.А. Титовец

Председатель профкома студентов  
О.Г. Стальмашевская

Ведущий юрисконсульт  
О.Н. Климентьева

## Приложение 1

к Положению о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ»

### Перечень оснований, дающих право на назначение надбавок к стипендии

№ п/п	Основание	Периодичность	Размер
1.	За высокие показатели в учебной, научно-исследовательской деятельности и общественной работе	Ежемесячно	До 3 БВ
2.	Старостам академических групп	Ежемесячно	До 0,5 БВ

Проректор по  
воспитательной работе

В.М. Хаданенок

Начальник центра бухгалтерского  
учета и финансов – главный бухгалтер

А.В. Липский

Председатель профкома студентов

О.Г. Стальмашевская

Ведущий юрист-консульт

О.Н. Климентьева

## Приложение 2

к Положению о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ»

### Перечень оснований, дающих право на назначение поощрения

№ п/п	Основание	Периодичность	Размер
1.	Активное участие в научно-исследовательской работе:		
	1.1. За лучший доклад на секции университетской студенческой конференции	1 раз в год	До 0,75 БВ
	1.2. За лучший доклад на республиканской конференции	По мере проведения	До 2 БВ
	1.3. За лучший доклад на международной конференции	По мере проведения	До 3 БВ
	1.4. Победителям республиканских конкурсов студенческих научно-исследовательских работ, выставок, олимпиад	По мере проведения	До 2 БВ
	1.5. Победителям международных конкурсов студенческих научно-исследовательских работ, выставок, олимпиад	По мере проведения	До 3 БВ
	1.6. Председателям лучших студенческих научных кружков	1 раз в год	До 3 БВ
2.	Активное участие в работе приемной комиссии	1 раз в год	До 3 БВ
3.	Значительный вклад в проведение творческих мероприятий, направленных на формирование у обучающихся гражданской позиции, патриотизма, культуры здорового образа жизни и семейных отношений, способствующих индивидуальному развитию личности	По результатам участия	До 3БВ
4.	Значительный вклад в развитие самодеятельного художественного творчества	По мере проведения мероприятий	До 3 БВ
5.	Высокие спортивные достижения:		



	5.1. Победители и призеры республиканских спортивных соревнований (республиканская универсиада)	По результатам участия	До 3 БВ
	5.2. Победители и призеры международных спортивных соревнований	По результатам участия	До 3 БВ
<b>6.</b>	За выполнение нормативов мастера спорта	По мере выполнения	До 5 БВ
<b>7.</b>	За выполнение норматива мастера спорта международного класса Республики Беларусь	По мере выполнения	До 7 БВ
<b>8.</b>	За активное участие в работе службы охраны университета	По результатам участия	До 2 БВ
<b>9.</b>	За активное участие в работе молодежного отряда охраны правопорядка	По результатам участия	До 1 БВ
<b>10.</b>	Активное участие в организации работы по улучшению быта и отдыха обучающихся в общежитии:		
	10.1. Председателям студсоветов	Ежемесячно	До 1 БВ
	10.2. Членам студсоветов	Ежемесячно	До 0,5 БВ
	10.3. Старостам этажей	Ежемесячно	До 0,75 БВ
	10.4. Членам оперотряда	Ежемесячно	До 2 БВ
<b>11.</b>	В остальных случаях, не указанных выше	По решению ректора	

Проректор по  
воспитательной работе

В.М. Хаданенок

Начальник центра бухгалтерского  
учета и финансов – главный бухгалтер

А.В. Липский

Председатель профкома студентов

О.Г. Стальмашевская

Ведущий юрисконсульт

О.Н. Климентьева

### Приложение 3

к Положению о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ»

#### Перечень оснований для оказания материальной помощи

№ п/п	Основание	Документы, необходимые для оказания материальной помощи	Периодичность	Размер
1.	Обучающиеся, относящиеся к детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, к лицам из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, находящиеся на государственном обеспечении	Заявление	1 раз в семестр	До 3БВ
2.	Обучающиеся, утратившие статус лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в связи с достижением 23 лет	Заявление	Ежемесячно	До 3 БВ
3.	Обучающиеся, утратившие статус лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в связи с достижением 23 лета также обучающиеся, потерявшие последнего из родителей в период обучения, проживающие в общежитии	Заявление	Ежемесячно	В размере стоимости проживания в общежитии
4.	Обучающиеся, потерявшие последнего из родителей в период обучения	1. Заявление. 2. Копии свидетельства о смерти родителей	Ежемесячно	До 3 БВ
5.	Обучающиеся из многодетных семей	1. Заявление. 2. Справка о составе семьи с места жительства или копия удостоверение многодетной семьи	1 раз в семестр	До 3 БВ

6.	Обучающиеся, имеющие инвалидность	1. Заявление. 2. Копия удостоверения инвалида	1 раз в семестр	До 3 БВ
7.	Обучающиеся, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий (статьи 18, 21-23)	1. Заявление. 2. Копия удостоверения пострадавшего от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий	1 раз в семестр	До 2 БВ
8.	Обучающиеся с тяжелым материальным положением	1. Заявление. 2. Справка о составе семьи с места жительства; 3. Справка о доходах членов семьи. 4. Копия трудовой книжки (при необходимости). 5. Справка из отдела занятости о регистрации (отсутствии регистрации) в качестве безработного (при необходимости)	1 раз в семестр	До 3 БВ
9.	Обучающимся, в семьях которых одновременно проходят обучение в УО «ВГТУ» двое и более обучающихся дневной формы получения образования	1. Заявление. 2. Справка о составе семьи с места жительства. 3. Справка с места учебы других обучающихся	1 раз в семестр	До 2 БВ

10.	Обучающиеся, вступившие впервые в брак	1. Заявление. 2. Копия свидетельства о заключении брака	Единовременно	До 2 БВ
11.	Обучающимся в случае рождения ребенка	1. Заявление. 2. Копия свидетельства о рождении ребенка	Единовременно	До 7 БВ
12.	Обучающимся, имеющим детей	1. Заявление. 2. Копия свидетельства о рождении ребенка	1 раз в учебный год	на одного ребенка до 3 БВ
13.	Обучающимся - матерям, родившим ребенка вне брака	1. Заявление. 2. Копия свидетельства о рождении ребенка. 3. Справка из ЗАГС. 4. Справка о составе семьи с места жительства	1 раз в учебный год	До 2БВ
14.	Обучающимся – матерям к празднику «День матери»	Докладная записка проректора по воспитательной работе	Единовременно	До 1 БВ на каждого ребенка
15.	При длительном (не менее 20 календарных дней) лечении и наличии медицинского заключения	1. Заявление. 2. Выписка из амбулаторной карты учреждения здравоохранения, больничный лист	Единовременно	До 2 БВ
16.	При несчастном случае, повлекшем тяжелые материальные последствия, произошедшем не по вине обучающегося (пожар, взрыв, наводнение, авария, хищение и т.д.)	1. Заявление. 2. Документы, подтверждающие несчастный случай	Единовременно	До 3 БВ

17.	Обучающимся в случае смерти близких родственников (родителей, супруга/супруги, детей)	1. Заявление. 2. Копия свидетельства о смерти родственника	Единовременно	До 3 БВ
18.	В случае смерти обучающегося его родителям	1. Докладная записка декана факультета (заведующего аспирантурой). 2. Копия свидетельства о смерти обучающегося.	Единовременно	До 5 БВ
19.	В остальных случаях, не указанных выше	Докладная записка руководителя структурного подразделения или обучающегося. 2. Документы, подтверждающие основание получения материальной помощи (по мере необходимости)		По решению ректора

Материальная помощь по основаниям, указанным в пунктах 10,11,16-18 Приложения 3, оказывается не позднее 12 месяцев с момента наступления соответствующего события.

Проректор по  
воспитательной работе

В.М. Хаданенок

Начальник центра бухгалтерского  
учета и финансов – главный бухгалтер

А.В. Липский

Председатель профкома студентов

О.Г. Стальмашевская

Ведущий юрисконсульт

О.Н. Климентьева

**Приложение 4**  
к Положению о социальной  
поддержке обучающихся  
УО «ВГТУ»

Ректору УО «ВГТУ»  
проф. Кузнецову А.А.  
Ф.И.О. (полностью)  
студента/студентки  
факультета  
курса  
группы

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу                      оказать                      мне                      материальную                      помощь

---

(указать основание)

Обучаюсь за счет средств республиканского бюджета/ на платной основе.  
Документы, подтверждающие право на получение материальной помощи, прилагаю.

Приложение на \_\_\_ л. в \_\_\_ экз.

---

Подпись

---

И.О.Ф.

Визы:

1. Куратор группы (1-3 курсы)
2. Бухгалтерия
3. Декан факультета

СОГЛАСОВАНО:

Профком студентов

**Приложение 5**  
к Положению о социальной  
поддержке обучающихся  
УО «ВГТУ»

**СПИСОК**

студентов \_\_\_\_\_,  
*название факультета*

претендующих на оказание материальной помощи в \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.  
*указать месяц*

№ п/п	Ф.И.О.	Курс, группа	Основание оказания материальной помощи	Размер оказываемой помощи

\_\_\_\_\_ *должность*

\_\_\_\_\_ *подпись*

\_\_\_\_\_ *расшифровка подписи*

**Приложение 6**  
к Положению о социальной  
поддержке обучающихся  
УО «ВГТУ»

\_\_\_\_\_  
*Название структурного подразделения*

Ректору УО «ВГТУ»  
проф. Кузнецову А.А.

**ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА**

\_\_\_\_\_  
*Дата* № \_\_\_\_\_

г. Витебск  
О поощрении обучающихся

В соответствии с Положением о социальной поддержке обучающихся УО «ВГТУ», утвержденным приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ прошу поощрить \_\_\_\_\_  
*(указать основание для поощрения (название мероприятия, место, дата проведения))*

обучающихся:

№ п/п	Ф.И.О.	Курс, группа	Размер в БВ
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

\_\_\_\_\_  
*должность*

\_\_\_\_\_  
*подпись*

\_\_\_\_\_  
*расшифровка подписи*

Визы:

1. Бухгалтерия
2. Декан факультета

СОГЛАСОВАНО:

Профком студентов