БЕЛАРУСКІ УНІВЕРСІТЭТ

Газета Беларускага дзяржаўнага універсітэта

6 мая 2004 года, чацвер, № 7 (1892)

АКТУАЛЬНА

Пераход на двухступеньчатую сістэму падрыхтоўкі кадраў адбудзецца ў 2010 годзе

Прайшло пасяджэнне Прэзідыума Рэспубліканскага савета рэктараў ВНУ. На ім абмяркоўваліся пытанні, звязаныя з рэалізацыяй Пратакола даручэнняў Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь, дадзеных па выніках сустрэчы з рэктарамі ВНУ 19 сакавіка 2004 года.

Асноўным пунктам пасяджэння было абмеркаванне пытанняў пераходу на двухступеньчатую сістэму падрыхтоўкі спецыялістаў. Перад удзельнікамі пасяджэння стаяла задача прапанаваць такі варыянт пераходу, каб захаваць лепшыя традыцыі нацыянальнай сістэмы вышэйшай адукацыі. Гэта павінна павысіць прывабнасць беларускіх ВНУ для грамадзян іншых краін і забяспечыць міжнародную мабільнасць студэнтаў, выкладчыкаў, даследчыкаў і спецыялістаў. Але пераход да двухступеньчатай сістэмы падрыхтоўкі спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй у масавым парадку неабходна ажыццявіць пасля таго, як агульнаадукацыйная школа стане 12-гадовай, а менавіта ў 2010 годзе.

У 2006—2010 гадах неабходна дазволіць вядучым ВНУ краіны правесці эксперымент, звязаны з арганізацыяй навучання па асобных спецыяльнасцях па двухступеньчатай сістэме падрыхтоўкі спецыялістаў. У ходзе эксперыменту будуць апрабіраваны нарматыўна-метадычная дакументацыя, якая рэгламентуе вучэбны працэс на першай і другой ступенях, арганізацыя вучэбнага працэсу, аптымізаваны вучэбныя планы і праграмы. Вынікі эксперыменту будуць абагульнены і ўлічаны пры распрацоўцы адукацыйных стандартаў і іншай вучэбна-метадычнай дакументацыі.

Падрыхтоўка студэнтаў на першай ступені павінна завяршацца прысваенням ім кваліфікацыі спецыяліст (бакалаўр) пасля здачы дзяржаўнага экзамену і абароны выпускной работы. Такі падыход адлюстроўвае масавы характар вышэйшай адукацыі і высокую дынаміку рынку працы. Гэта дасць магчымасць захаваць традыцыйную падрыхтоўку кваліфікаваных спецыялістаў, тэрмін навучання якіх можа знаходзіцца ў інтэрвале 3—5 гадоў, у залежнасці ад спецыяльнасці, і дазволіць скараціць аб'ёмы бюджэтнага фінансавання адукацыі без зніжэння якасці падрыхтоўкі спецыялістаў. З другога боку, забяспечыўшы падрыхтоўку спецыяліста (бакалаўра) на першай ступені, мы атрымаем магчымасць інтэгравання ў міжнародны адукацыйны працэс. На другой ступені будзе ажыццяўляцца падрыхтоўка магістра на працягу 1—2 гадоў у залежнасці ад спецыяльнасці.

Такім чынам, сутнасць рэформы заключаецца ў знаходжанні рэзерваў для скарачэння тэрміну навучання ў ВНУ шляхам пераносу асобных дысцыплін у профільныя класы агульнаадукацыйнай школы. Акрамя таго, неабходна правядзенне інвентарызацыі адукацыйных стандартаў, па выніках якой таксама будуць вызначаны дысцыпліны, "якія не аказваюць істотнага ўплыву на якасць падрыхтоўкі спецыялістаў па той або іншай спецыяльнасці". Захаванне якасці адукацыі і абмежаванне аўдыторнай нагрузкі выкладчыкаў ВНУ будзе забяспечана ўвядзеннем новых адукацыйных тэхналогій, павелічэннем долі кіруемай самастойнай работы студэнтаў, выключэннем незапатрабаваных і дубліруючых спецыялізацый, узмацненнем міждысцыплінарнага ўзаемадзеяння.

Таццяна ГРЫНЬ
"Настаўніцкая газета"

СПРАВАЗДАЧА

Вынікі працы прафкама супрацоўнікаў БДУ за 2003 г.

На 1 студзеня 2003 г. прафсаюзная арганізацыя супрацоўнікаў БДУ налічвала 5320 чалавек, а на 1 студзеня 2004 г. — 5698 чалавек. Як бачым, з кожным годам колькасць прафарганізацыі расце.

Даход прафсаюзнай арганізацыі за 2003 г. склаў 245 154 900 рублёў. Выдаткі склалі 230 267 700 рублёў. Рэшта сродкаў перайшла на 2004 г.

Усе нашыя выдаткі праходзяць па наступных кірунках:

1. *Культурна-масавая работа.* За 2003 г. выдаткі па гэтым артыкуле склалі 28,3 % ад агульнай сумы даходаў. Гэтыя сродкі былі затрачаны на арганізацыю агульнаўніверсітэцкіх святочных мерапрыемстваў, розных мерапрыемстваў на факультэтах і ў падраздзяленнях, на экскурсійныя паездкі для супрацоўнікаў, набыццё навагодніх падарункаў, аплаты навагодняга спектакля для дзяцей супрацоўнікаў, набыццё кветак, сувеніраў і падарункаў юбілярам.

Для арганізацыі адпачынку дзяцей супрацоўнікаў і сямейнага адпачынку на САК "Брыганціна" за кошт сродкаў прафкама набываўся спортінвентар, медыкаменты, адбывалася часткавая аплата пуцёвак, аплочваліся транспартныя выдаткі.

2. *Спартыўна-масавая работа.* За 2003 г. выдаткі па гэтым артыкуле склалі 10,7 % ад агульнай сумы даходаў. Гэтыя выдаткі ўключаюць у сябе набыццё спортінвентара і спартыўнай формы для ўдзельнікаў спаборніцтваў па розных відах спорту. Пры прафкаме працуюць 8 груп "Здароўе": плаванне, баскетбол, валейбол, настольны тэніс, аэробіка, шахматы, футбол, гімнастыка. Аплату кіраўнікам спартыўных груп ажыццяўляе прафкам. Прафкам аплочвае сутачныя ўдзельнікам гарадскіх і рэспубліканскіх спаборніцтваў, якія праводзіць Федэрацыя прафсаюзаў, а таксама заахвочвае і прэміруе пераможцаў спаборніцтваў.

3. *Матэрыяльная дапамога.* За 2003 г. па гэтым артыкуле выдаткавана 24,3 % ад агульнай сумы даходаў.

Матэрыяльная дапамога выдаецца супрацоўнікам — членам прафсаюза з нагоды смерці сваякоў, нараджэння дзіцяці, доўгай хваробы і г.д.

4. *Прэміраванне.* За 2003 г. па гэтым артыкуле выдаткавана 9,7 % ад агульнай сумы даходаў. Прэміруюцца супрацоўнікі, якія прымаюць актыўны ўдзел у прафсаюзным жыцці БДУ.

5. *Заработная плата.* У 2003 г. па гэтым артыкуле выдаткавана 27 % ад агульнай сумы даходаў. У гэты артыкул выдаткаў уваходзіць не толькі заработная плата штатным супрацоўнікам прафкама, але і аплата працы кіраўніка і акампаніятара народнага хору, аплата працы кіраўніка і 2 акампаніятараў дзіцячага танцавальнага ансамбля "Літарынка", аплата працы кіраўнікоў спартыўных секцый і аплата працы спартыўнага інструктара прафкама.

ВІНШУЕМ!

Найлепшыя студэнты-навукоўцы

Як ужо распавядаў "Беларускі універсітэт", 16 красавіка 2004 г. у зале пасяджэнняў Вучонага Савета БДУ адбылася цырымонія ўзнагароджання лаўрэатаў і пераможцаў рэспубліканскага конкурсу навуковых работ студэнтаў па гуманітарных, прыродазнаўчых і тэхнічных навуках 2003 г.

Сярод 69 лаўрэатаў і пераможцаў конкурсу дыпломы і прэміі Міністэрства адукацыі атрымалі 7 студэнтаў нашага універсітэта: **Бузун** Дзмітрый Мікалаевіч (гістарычны факультэт), **Бухтаяраў** Сяргей Яўгенавіч (механіка-матэматычны факультэт), **Свешнікаў** Юрый Віктаравіч (фізічны факультэт), **Стальмашонак** Алена Канстанцінаўна (фізічны факультэт), **Шырокі** Дзмітрый Мікалаевіч (фізічны факультэт), **Савуноў** Іван Міхайлавіч (факультэт міжнародных адносін), **Васілевіч** Дзмітрый Рыгоравіч (юрыдычны факультэт).

Адзначым, што больш за палову дыпломаў лаўрэатаў і пераможцаў конкурсу студэнты нашай ВНУ атрымалі ў камісіях, якія працуюць у іншых навучальных установах Беларусі. Гэта найлепшы вынік сярод ВНУ краіны.

А.Г. ЗАХАРАЎ,
адказны сакратар конкурсу,
начальнік аддзела НДРС
УПКВК ГУН БДУ

АБ'ЯВЫ

УСТАНОВА АДУКАЦЫІ "ЮРЫДЫЧНЫ КАЛЕДЖ БДУ"

аб'яўляе конкурс на замяшчэнне пасады

загадчыка кафедры прыродазнаўчанавуковых дысцыплін Юрыдычнага каледжа БДУ.

Тэрмін конкурсу — 1 месяц з дня апублікавання аб'явы.

Адрас: 220050, г.Мінск, вул.Камсамольская, 21, аддзел кадраў, тэл. 229-29-46.

НАВУКОВА-ДАСЛЕДЧАЯ ЎСТАНОВА "ІНСТЫТУТ ПРЫКЛАДНЫХ ФІЗІЧНЫХ ПРАБЛЕМ ІМЯ А.Н. СЕЎЧАНКІ" БДУ

аб'яўляе конкурс на замяшчэнне вакантнай пасады

навуковага супрацоўніка па спецыяльнасці 01.04.03 (радыёфізіка).

Тэрмін конкурсу — 1 месяц з дня апублікавання аб'явы.

Дакументы накіроўваць на адрас: г.Мінск, вул.Курчатава, 7, тэл. 212-48-43.

АФІЦЫЙНА

Кожныя тры гады ў нашым універсітэце заключаецца калектыўны дагавор паміж прафкамам супрацоўнікаў і адміністрацыяй БДУ. Да ўвагі чытачоў «Беларускага універсітэта» — новы праект калектыўнага дагавора.

ПРАЕКТ

Калектыўны дагавор

1.АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

1.1. Гэты калектыўны дагавор (у далейшым "Дагавор") заключаны паміж работнікамі Беларускага дзяржаўнага універсітэта, ад імя якіх выступае прафсаюзны камітэт (у далейшым "Прафкам"), які прадстаўляе інтарэсы работнікаў (членаў прафсаюза), у асобе старшыні Прафкама Туромшы Яўгена Пятровіча, і Беларускім дзяржаўным універсітэтам (у далейшым "Наймальнік") у асобе рэктара Стражава Васіля Іванавіча.

1.2. Гэты Дагавор з'яўляецца лакальным нарматыўным актам, які рэгулюе працоўныя і сацыяльна-эканамічныя адносіны паміж Наймальнікам і работнікамі універсітэта.

1.3. Мэтай Дагавора з'яўляецца забеспячэнне ўстойлівага сацыяльна-эканамічнага развіцця, занятасці работнікаў, узроўню іх аплаты працы, стабільнай і эфектыўнай дзейнасці навучальнай установы, вырашэнне сацыяльна-працоўных і прафесійных праблем работнікаў універсітэта.

1.4. Наймальнік прызнае Прафкам адзіным паўнамоцным прадстаўніком работнікаў універсітэта ў калектыўных перамовах і пры падпісанні Дагавора.

1.5. Гэты Дагавор пачынае дзейнічаць з дня яго падпісання да заключэння новага Дагавора, але не больш за тры гады.

1.6. Змены і дапаўненні ў Дагавор уносяцца бакамі на падставе ўзаемнай дамоўленасці. Пісьмовае патрабаванне аднаго з бакоў аб правядзенні перамоваў пра ўнясенне зменаў і дадаткаў у Дагавор разглядаецца другім бокам у двухтыднёвы тэрмін.

Рознагалоссі бакоў разглядаюцца на канферэнцыі працоўнага калектыву. Прынятыя змены і (ці) дадаткі афармляюцца дадаткам да гэтага Дагавора, з'яўляюцца яго неад'емнай часткай.

1.7. Умовы гэтага Дагавора распаўсюджваюцца на Наймальніка, усіх работнікаў універсітэта, ад імя якіх ён падпісаны, выкваленых прафсаюзных работнікаў.

Дзеянне Дагавора распаўсюджваецца на работнікаў, ад імя якіх ён не падпісваўся (нанова прынятых і інш.), калі яны выказалі згоду на гэта ў пісьмовай форме.

1.8. На працягу тэрміну дзеяння гэтага Дагавора пры ўмове яго выканання Прафкам устрымліваецца ад забастовак па пытаннях, уключаных у Дагавор.

1.9. Ніводзін з бакоў не можа на працягу вызначанага тэрміну дзеяння гэтага Дагавора ў аднабаковым парадку спыніць выкананне прынятых на сябе абавязкаў.

1.10. Бакі абавязваюцца:

1.10.1. Пры падпісанні і выкананні Дагавора кіравацца прынцыпамі сацыяльнага партнёрства:

- раўнапраўя бакоў;
- выканання нормаў заканадаўства;
- паўнамоцнасці прыняцця абавязацельстваў;
- добраахвотнасці прыняцця абавязацельстваў;
- уліку рэальных магчымасцяў выканання прынятых абавязацельстваў;
- абавязковасці выканання дамоўленасцяў і адказнасці за прынятыя абавязацельствы;
- адмовы ад аднабаковых дзеянняў, якія парушаюць дамоўленасці;
- узаемнага інфармавання бакоў пра змену сітуацыі.

1.10.2. Стварыць камісію па калектыўных перамовах для распрацоўкі, унясення зменаў і дадаткаў у Дагавор і кантролю за яго выкананнем.

1.10.3. У аднабаковым парадку не спыняць калектыўныя перамовы.

1.11. Наймальнік абавязваецца зарэгістраваць падпісаны Дагавор, а таксама ўнесеныя ў яго змены і дадаткі ў мясцовым выканаўчым і распарадчым органе па месцы знаходжання (рэгістрацыі) Наймальніка (арт. 370 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь).

2. РАЗВІЦЦЁ САЦЫЯЛЬНАГА ПАРТНЁРСТВА

2.1. Наймальнік абавязваецца:

2.1.1. Праводзіць семінары для кіраўнікоў структурных падраздзяленняў універсітэта па

(Працяг на 2-й стар.)

ПРАЕКТ

Калектыўны дагавор

(Працяг. Пачатак на 1-й стар.)

пытаннях працоўнага, грамадзянскага, фінансавага і інш. заканадаўства, па парадку падпісання калектыўнага дагавора і адказнасці за яго выкананне.

2.1.2. Аператыўна паведамляць усім кіраўнікам структурных падраздзяленняў універсітэта пра змены і дадаткі, унесеныя ў заканадаўчыя акты аб працы, прафсаюзах і інш.

2.1.3. Паведамляць Прафкаму, прафгрупам не пазней чым за 2 тыдні і аб выданні загадаў, інструкцый, службовых абавязкаў і іншых лакальных нарматыўных актах Наймальніка, якія датычаць працоўных і сацыяльна-эканамічных правоў работнікаў універсітэта.

2.1.4. Своечасова накіроўваць Прафкаму загады і іншыя дакументы Наймальніка, якія датычаць умоваў, арганізацыі, нармавання, аховы і аплаты працы, сацыяльна-эканамічнага становішча работнікаў універсітэта.

2.2. Прафкам абавязваецца:

2.2.1. Удзельнічаць у нарадах, семінарах, сходах і іншых мерапрыемствах, якія праводзіць адміністрацыя універсітэта.

2.2.2. Ажыццяўляць бясплатныя кансультацыі работнікаў універсітэта па пытаннях заканадаўства аб працы і інш.

2.2.3. Спрыяць адміністрацыі універсітэта ў мерапрыемствах, накіраваных на павышэнне плённай работы ва універсітэце, паляпшэнне ўмоваў працы работнікаў.

2.2.4. Праводзіць тлумачальную работу, а работнікі:

- выконваць вытворчыя заданні, вызначаныя аб'ёмы работ і паслуг з найменшымі затратамі працоўных, матэрыяльных і фінансавых рэсурсаў;
- строга выконваць вытворчую, працоўную, тэхналагічную дысцыпліну, ашчадна ставіцца да маёмасці універсітэта;
- выконваць правілы аховы працы (тэхнікі бяспекі, пажарнай бяспекі і прамысловай санітарыі).

2.3. Бакі прыйшлі да пагаднення:

2.3.1. Забяспечваць магчымасць удзельнічаць у семінарах, нарадах, сходах і іншых мерапрыемствах, якія праводзяцца бакамі і датычаць сацыяльна-эканамічных і прафесійных інтарэсаў работнікаў універсітэта. Прадстаўнікі другога боку ўдзельнічаюць з правам дарадчага голасу.

2.3.2. Загады па пытаннях змены аплаты працы, ахове працы, працоўных і сацыяльна-эканамічных правах работнікаў універсітэта выдаюцца і прымаюцца Наймальнікам пры згодзе Прафкама.

3. ГАРАНТЫІ ЗАНЯТАСЦІ

3.1. Наймальнік абавязваецца:

3.1.1. Спрыяць захаванню эфектыўна дзейных і стварэнню новых працоўных месцаў.

Спрыяць поўнай, прадуктыўнай і свабодна абранай занятасці, г.зн. выкарыстоўваць работнікаў універсітэта ў адпаведнасці з іх прызваннем, здольнасцямі, адукацыяй, прафесійнай падрыхтоўкай і ўмовамі іх працоўнага дагавора (кантракта).

3.1.2. Заключэнне кантрактаў з работнікамі, якія працуюць па працоўных дагаворах, падпісаных на няпэўны тэрмін, ажыццяўляць у адпаведнасці з абгрунтаванымі вытворчымі, арганізацыйнымі і эканамічнымі прычынамі, пра што работнік павінен быць пісьмова папярэджаны не пазней чым за 1 месяц да падпісання кантракта, толькі з яго пісьмовай згоды і выплачваць яму кампенсацыю за пагаршэнне прававога становішча ў памеры двухтыднёвага сярэдняга заробку. Пры гэтым тэрмін кантракта вызначаць з улікам стажу працы работніка ва універсітэце.

3.1.3. Вызначаць з удзелам Прафкама пералікі катэгорый работнікаў, на якія можа быць распаўсюджана кантрактная форма найму.

3.1.4. Пры распаўсюджванні кантрактнай формы на работнікаў, якім засталося тры і менш гадоў да пенсіі, заключаць з імі кантракты на тэрмін, не меншы чым да дасягнення імі пенсійнага ўзросту і атрымання права на поўную пенсію.

3.1.5. У выпадках заканчэння тэрміну кантракта ў перыяд цяжарнасці, адпачынку па цяжарнасці і родах, а таксама адпачынку па доглядзе за дзіцем да трох гадоў падаўжаць тэрмін кантракта да дасягнення дзіцем узросту трох гадоў.

3.1.6. Датэрмінова разрываць кантракт з даты, указанай у заяве работніка, у выпадках:

- неабходнасці догляду за хворымі членамі сям'і ці інвалідам I групы;
- пераводу мужа ці жонкі на працу ў іншую мясцовасць, пераезду ў іншую мясцовасць, накіравання аднаго з іх на працу альбо для праходжання службы ў іншай мясцовасці;
- абрання на выбарную пасаду;
- залічэння на вучобу ў навучальную ўстанову.

3.1.7. Датэрмінова разрываць кантракт з работнікам з ініцыятывы Наймальніка, толькі на падставах, прадугледжаных заканадаўствам.

3.1.8. Паведамляць Прафкаму не пазней чым за тры месяцы пра ліквідацыю ці рэарганізацыю структурных падраздзяленняў універсітэта, поўнае ці частковае прыпыненне працы, калі гэта вядзе да скарачэння працоўных месцаў ці пагаршэння ўмоваў працы. Рэалізацыю гэтых мер ажыццяўляць толькі пасля правядзення перамоваў з Прафкамам і выпрацоўкі ўзгодненай праграмы па захаванні правоў і інтарэсаў работнікаў.

3.1.9. Прымаць неабходныя меры па недапушчэнні без абгрунтаваных прычын звальнення работнікаў па скарачэнні колькасці ці штату, а калі ўзнікне такая неабходнасць, прымаць усе неабходныя меры па працаўладкаванні тых, хто трапляе пад звальненне.

3.1.10. У перыяд папярэджання работніка аб скарачэнні дазваляць яму адсутнічаць на працоўным месцы для самастойнага пошуку працы адзін дзень у тыдзень без захавання заработнай платы.

3.2. Бакі прыйшлі да пагаднення:

3.2.1. Захаваць у адпаведнасці з дзейным заканадаўствам для прафесарска-выкладчыцкага саставу конкурсны парадак замяшчэння пасад да дасягнення пенсійнага ўзросту і заключаць кантракты з асобамі пенсійнага ўзросту да заканчэння тэрміну абрання на пасаду.

3.2.2. Заключаць працоўны дагавор тэрмінам на адзін год і ў далейшым, пры неабходнасці, перазаключаць яго з выпускнікамі аспірантуры і высокакваліфікаванымі спецыялістамі, у якіх няма педагагічнага вопыту, а таксама з выкладчыкамі, якія дасягнулі пенсійнага ўзросту і ў якіх скончыўся тэрмін абрання.

3.2.3. Разрыванне працоўнага дагавора з ініцыятывы Наймальніка на падставах, указаных у п.п. 1, 3, 9 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, рабіць з папярэдняй згоды Прафкама, а на падставах, прадугледжаных п.п. 4, 5, 6, 8 арт. 42 і п.п. 1, 4, 5 арт. 47 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, падпунктам 2.10 пункта 2 Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26.07.99 г. № 29 (датэрміновае разрыванне кантракта па дадатковых падставах) — пасля папярэдняга, не пазней чым за два тыдні, паведамлення Прафкаму.

3.2.4. Пры скарачэнні колькасці ці штату работнікаў, акрамя асобаў, прадугледжаных заканадаўствам (арт. 45 ПК РБ), перавагу ў пакіданні на працы пры роўнай вытворчасці працы і кваліфікацыі аддаваць наступным катэгорыям работнікаў:

- адзіным кармільцам у сям'і;
- работнікам, якія атрымалі траўму ці прафзахворванне падчас працы ва універсітэце;
- тым, хто мае больш працяглы стаж працы ва універсітэце;
- тым, хто мае трох і больш дзяцей да 16 гадоў;
- моладзі ва ўзросце да 18 гадоў;
- работнікам перадпенсійнага ўзросту (за 2 гады і менш да наступлення ўзросту, які дае права на прызначэнне пенсіі ў поўным аб'ёме);
- воінам-інтэрнацыяналістам, удзельнікам Вялікай Айчыннай вайны і прыраўнаваным да іх асобам;
- работнікам, якія навучаюцца без адрыву ад вытворчасці ў вышэйшых і сярэдніх навучальных установах па накіраванні універсітэта;
- членам камісіі па працоўных спрэчках.

3.2.5 Пры звальненні ў сувязі са скарачэннем колькасці ці штату работніку дадаткова, акрамя прадугледжанай заканадаўствам выхадной дапамогі, выдаваць аднаразовую матэрыяльную дапамогу ў памеры дзесяці базавых велічыняў.

3.2.6. Пры скарачэнні колькасці ці штату не дапускаць звальнення адначасова двух работнікаў з адной сям'і; разведзеных жанчын, якія не знаходзяцца ў шлюбе і маюць няпоўнагадовых дзяцей.

3.2.7. Прадастаўляць перавагу ў пакіданні на працы работнікам, звольненым па скарачэнні штатаў, пры з'яўленні вакансій вяртацца ва універсітэт.

4. АРГАНІЗАЦЫЯ І АПЛАТА ПРАЦЫ

4.1. Наймальнік абавязваецца:

4.1.1. Пры ўводзе новых умоў аплаты працы, унясення зменаў у існуючыя аператыўна даводзіць іх да ведама кіраўнікоў структурных падраздзяленняў, праводзіць семінары (нарады) па тлумачэнні іх зместу і парадку ўвядзення.

Забяспечыць магчымасць удзелу ў семінарах (нарадах) прадстаўнікоў Прафкама.

4.1.2. Выплату заработнай платы праводзіць у грашовай форме.

4.1.3. Своечасова праводзіць індэксацыю заработнай платы работнікаў універсітэта ў адпаведнасці з заканадаўствам.

4.1.4. Выдаваць кожнаму работніку разліковы лісток не пазней чым за адзін дзень да вызначанага тэрміну выплаты заработнай платы.

4.1.5. У выпадку затрымкі выплаты заработнай платы на адзін каляндарны месяц і больш у параўнанні з тэрмінам, вызначаным у калектыўным дагаворы, праводзіць індэксацыю нясвоечасова выплачаных сум заработнай платы шляхам яе карэкціроўкі на каэфіцыент інфляцыі ў адпаведнасці з п. № 3 Указа Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 30 жніўня 1996 г. № 344 "Аб своечасовай выплаце заработнай платы, пенсій, стыпендый і дапамог".

4.1.6. У залежнасці ад умоваў працы прызначаць работнікам наступныя даплаты да тарыфных ставак і акладаў:

- за работу ў шкодных умовах працы па выніках атэстацыі працоўных месцаў — у памеры да 35 % (да 0,3 %) месячнай тарыфнай стаўкі першага разраду за кожную гадзіну працы ў гэтых умовах з улікам ступені цяжкасці і шкоднасці працы (згодна з методыкай атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы, зацверджанай пастановай Мінпрацы Рэспублікі Беларусь ад 26.05.2000 г. № 80);
- за працу ў начны час і за шматзменны рэжым працы ў памеры 40 % тарыфнай стаўкі (акладу) работніка за кожную гадзіну працы ў начны час (арт. 70 ПК РБ);
- за сумяшчэнне прафесій (пасад) не больш за 100 % тарыфнай стаўкі (акладу); за пашырэнне зон абслугоўвання ці павелічэнне аб'ёму работ, якія выконваюцца, не больш за 100 % тарыфнай стаўкі (акладу), за выкананне разам са сваёй асноўнай працай абавязкаў часова адсутнага работніка не менш 100 % тарыфнай стаўкі (акладу) (арт. 67 ПК РБ).

4.1.7. Пры часовым замяшчэнні работніку, які замяшчае, аплату рабіць у памеры службовага акладу (без надбавак і даплат) работніка, якога замяшчаюць (арт. 68 ПК РБ).

4.1.8. Выплату адпускных рабіць не пазней чым за два дні да пачатку адпачынку (арт. 176 ПК РБ).

4.1.10. Пры звальненні работніка выплачваць належныя яму сумы не пазней за дзень звальнення. Пры нявыплаце па віне Наймальніка належных работніку сум за кожны дзень затрымкіноўкі выплачваецца сярэдні заробак (арт. 77—78 ПК РБ).

4.2. Прафкам абавязваецца:

4.2.1. Прымаць удзел у распрацоўцы дакументаў, якія датычаць умоў, арганізацыі і аплаты працы. Дамагацца выканання законных правоў і інтарэсаў работнікаў універсітэта.

4.2.2. Аператыўна даводзіць да ведама прафсаюзнага актыву кіраўнічыя дакументы, тлумачэнні, інструктыўныя лісты, праводзіць семінары для прафсаюзнага актыву.

4.2.3. Кантраляваць своечасовасць і паўнату ўвядзення ў дзеянне пастаноў урада Рэспублікі Беларусь па пытаннях арганізацыі і нарміравання працы, налічэння і выплаты заработнай платы, інфармаваць Наймальніка пра выпадкі парушэння тэрмінаў ці парадкаў іх увядзення.

4.3. Наймальнік і Прафкам абавязваюцца:

4.3.1. Аналізаваць паўнату бюджэтнага фінансавання універсітэта, сацыяльна-эканамічнае становішча работнікаў. Пры неабходнасці ўносіць прапановы Міністэрству адукацыі Рэспублікі Беларусь, Рэспубліканскаму камітэту прафсаюза.

4.3.2. Спрыяць выдзяленню з бюджэту універсітэта дадатковых сродкаў на фінансаванне мерапрыемстваў, прадугледжаных калектыўным дагаворам па сацыяльнай абароне работнікаў універсітэта.

4.4. Бакі прыйшлі да пагаднення:

4.4.1. Усе пытанні, датычныя нарміравання і аплаты працы, вырашаюцца Наймальнікам па ўзгадненні з Прафкамам згодна з дзейным заканадаўствам.

4.4.2. Матэрыяльнае стымуляванне працы работнікаў (прэміраванне, прызначэнне надбавак), а таксама парадак аказання матэрыяльнай дапамогі і яе памеры рэгулююцца Палажэннем аб матэрыяльным стымуляванні і Палажэннем аб парадку выкарыстання фонду матэрыяльнай дапамогі БДУ, якія дадаюцца да гэтага Дагавора і з'яўляюцца яго неад'емнай часткай.

4.4.3. Размеркаванне вучэбнай нагрузкі педагагічных работнікаў робіцца Наймальнікам па ўзгадненні з Прафкамам. Папярэдняе размеркаванне вучэбнай нагрузкі на будучы навучальны год робіцца да пачатку працоўных адпачынкаў у летні перыяд і даводзіцца да ведама работнікаў.

4.4.4. Аб'ём вучэбнай нагрузкі ў разліку на выкладчыка ў кожным навучальным годзе вызначаецца не больш за 700 гадзін у адпаведнасці з рашэннем вучэбна-метадычнага савета універсітэта па гэтым пытанні.

4.4.5. Дазволіць штатным работнікам універсітэта паводле рашэння кафедраў выкананне дадатковай вучэбнай нагрузкі да 0,5 штатнай пасады і пагадзінай — да 240 гадзін.

4.4.6. Ажыццяўляць раўнамерную нагрузку выкладчыкаў па семестрах, не дапускаць больш за 6 гадзін аўдыторных заняткаў на асноўнай працы, 9 гадзін з улікам сумяшчэння ў дзень.

4.4.7. За час вымушанага прастою не па віне работніка (адмена вучэбных заняткаў па санітарна-эпідэміялагічных, кліматычных паказаннях, сельгаспрацы і іншыя абставіны) аплата робіцца ў памеры 100 працэнтаў прызначанай яму стаўкі (акладу). У выпадку выканання работнікамі ў гэты перыяд іншай працы ў адпаведнасці з іх функцыянальнымі абавязкамі заработная плата ім выплочваецца ў поўным аб'ёме.

4.4.8. Працу ў выхадныя і святочныя дні дапускаць па прапанове Наймальніка і толькі са згоды работніка ці па ініцыятыве работніка са згоды Наймальніка з абавязковым афармленнем загада з наступным прадастаўленнем іншага дня адпачынку ці аплатай у адпаведнасці з арт. 69 ПК РБ.

Да працы ў выхадныя і святочныя дні прыцягваць работнікаў без іх згоды толькі ў выключных выпадках, вызначаных арт. 143 ПК РБ.

4.4.9. Выплату заработнай платы рабіць не менш за два разы на месяц:

- авансавыя выплаты з 18 па 21 дзень кожнага месяца;
- разлік за месяц з 3 па 5 дзень наступнага месяца.

4.4.10. Ва універсітэце прымяняюцца наступныя віды заахвочвання:

Наймальнікам па ўзгадненні з Прафкамам:

- узнагароджанне каштоўнымі падарункамі;
- выдача грашовай прэміі;
- абвяшчэнне падзякі;
- узнагароджанне Ганаровай граматай.

Па пісьмовай прапанове начальніка структурнага падраздзялення да работніка можа быць прыменена адначасова некалькі відаў узнагароджанняў.

Наймальнікам сумесна з Прафкамам:

- прадстаўленне да ўзнагароды Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь;
- прадстаўленне да ўзнагарод урада і Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь, Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь.

5. РЭЖЫМ ПРАЦЫ І АДПАЧЫНКУ

ПРАЦОЎНЫ ЧАС

5.1. Бакі прыйшлі да ўзгаднення:

5.1.1. Для прафесарска-выкладчыцкага саставу (ПВС) прызначаецца 6-гадзінны працоўны дзень, у рамках якога выкладчыкі павінны весці ўсе віды вучэбнай, вучэбна-метадычнай і навукова-даследчай работы.

5.1.2. Для работнікаў, якія ўдзельнічаюць у навучальным працэсе (лабаранты, загадчыкі вучэбных лабараторый, кабінетаў, работнікі дэканатаў факультэтаў, Фундаментальнай бібліятэкі, сацыяльныя педагогі) прызначаецца шасцідзённы працоўны тыдзень, які не можа перавышаць 40 гадзін.

5.1.3. Для работнікаў, якія непасрэдна не ўдзельнічаюць у навучальным працэсе, прызначаецца пяцідзённы працоўны тыдзень з 8-гадзінным працоўным днём.

5.1.4. Па ўзгадненні з Прафкамам асобным групам работнікаў адміністрацыйна-гаспадарчага, абслугоўваючага, вучэбна-дапаможнага персаналу універсітэта можа прызначацца рэжым працы згодна з графікам работ (зменнасці), зацверджаных кіраўнікамі структурных падраздзяленняў.

5.1.5. Падсумаваны ўлік працоўнага часу ўводзіцца работнікам, названым у дадатку да гэтага Дагавора.

5.1.6. Вызначыць скарочаную працягласць працоўнага часу ў тыдзень на работах са шкоднымі ўмовамі працы, інвалідам I і II груп не больш за 35 гадзін у тыдзень.

5.1.7. Кожны кіраўнік структурнага падраздзялення арганізуе ўлік працоўнага часу, у тым ліку фактычнай занятасці ў шкодных умовах працы, падначаленых у журнале рэгістрацыі. Да пачатку працы кожны работнік (акрамя ПВС) павінен адзначыць сваё прыбыццё, а па заканчэнні — час сыходу з працоўнага месца.

ПРАЦОЎНЫЯ І САЦЫЯЛЬНЫЯ АДПАЧЫНКІ

5.2. Наймальнік абавязваецца:

5.2.1. Узгадняць з Прафкамам графік прадастаўлення працоўных адпачынкаў (арт. 168 ПК Рэспублікі Беларусь).

5.2.2. Прадастаўляць работнікам, занятым на работах са шкоднымі ўмовамі працы, дадатковы адпачынак у адпаведнасці са Спісам вытворчасцяў, цэхоў, прафесій і пасад, работа ў якіх дае права на гэты адпачынак (Дадатак №) (арт. 157 ПК РБ).

5.2.3. Прадастаўляць работнікам працоўныя адпачынкі (асноўны і дадатковы) за першы працоўны год не раней чым праз шэсць месяцаў працы.

Да заканчэння шасці месяцаў

працы прадастаўляць працоўныя адпачынкі па жаданні работніка ў выпадках, прадугледжаных арт. 166 ПК РБ.

5.2.4. Прадастаўляць у абавязковым парадку працоўны адпачынак работнікам, маладзейшым за 18 гадоў, работнікам, якія маюць права на дадатковы адпачынак у сувязі са шкоднымі ўмовамі працы (ст. 170 ПК РБ).

5.2.5. Прадастаўляць сацыяльныя адпачынкі па сямейна-бытавых і іншых паважных прычынах у наступных выпадках (арт. 189, 190 ПК РБ):

а) без аплаты:

шлюб дзяцей работніка — два дні;

нараджэнне дзіцяці — тры дні;

у першы дзень навучальнага года для бацькоў, чые дзеці ідуць у 1-ы клас — адзін дзень;

б) цалкам аплочаны:

шлюб работніка — тры дні;

пры арганізацыі пахавання блізкага сваяка — тры дні;

юбілейных дат (40, 50, 55 і 60 гадоў) — адзін дзень.

5.2.6. Паводле пісьмовай заявы работніка яму можа быць прадастаўлены адпачынак без захавання заработнай платы па сямейных абставінах і іншых паважных прычынах у бягучым каляндарным годзе, але не больш за 30 каляндарных дзён.

5.2.7. Работнікам, што паспяхова навучаюцца ў вячэрніх і завочных дзяржаўных вышэйшых (атрымліваюць першую вышэйшую адукацыю) і сярэдніх спецыяльных навучальных установах, аспірантурах, прадастаўляць у якасці мінімальных гарантыі, прадугледжаныя арт. 215—220 ПК РБ.

5.2.8. Працоўны адпачынак можа быць перанесены ці падоўжаны апрача выпадкаў, указаных у п. 1—6 часткі першай арт. 171 ПК Рэспублікі Беларусь, і ў выпадку накіравання Наймальнікам супрацоўніка на навуковую стажыроўку, утрыманне работніка пад вартай.

6. ДАДАТКОВЫЯ ІЛЬГОТЫ І ГАРАНТЫІ РАБОТНІКАМ

6.1. Наймальнік абавязваецца:

6.1.1. Забяспечыць умовы павышэння кваліфікацыі выкладчыкаў і работнікаў па асноўных спецыяльнасцях: вылічальнай тэхнікі, беларускай і замежных моваў, згодна з планамі адпаведных падраздзяленняў.

6.1.2. Пры недастатковым фінансаванні аплаты працы ў падраздзяленнях навукова-даследчай часткі ажыццяўляць перавод работнікаў па іх уласнай заяве на няпоўны працоўны дзень, на няпоўны працоўны тыдзень з заробкам прапарцыйна адпрацаванаму часу ці прадастаўляць ім адпачынак (неаплачваны тэрмінам да 6 месяцаў на працягу каляндарнага года).

6.1.3. Змяншаць у два разы аплату за навучанне ва універсітэце студэнтам, якія навучаюцца на платнай аснове і з'яўляюцца:

- дзецьмі работніка, які адпрацаваў ва універсітэце не менш за пяць гадоў;

- дзецьмі работнікаў універсітэта пры стажы працы аднаго з бацькоў у БДУ не менш за тры гады;

- работнікамі, якія прапрацавалі ва універсітэце не менш за тры гады;

- мужам (жонкай) работніка, які прапрацаваў ва універсітэце не менш за пяць гадоў.

6.1.4. Жанчынам, якія выхоўваюць аднаго ці больш дзяцей ва ўзросце да 16 гадоў, па іх заявах штомесяц прадастаўляць адзін свабодны дзень з захаваннем сярэднемесячнага заробку. Графікі яго прадастаўлення зацвярджаюцца кіраўнікамі структурных падраздзяленняў.

6.1.5. Дадаткова да памеру выхаднай дапамогі (ч. 2 арт. 48 ПК РБ) выплачваць дапамогу ў выпадку прызыву работніка на вайсковую службу ў памеры месячнага акладу.

6.1.6. Пры звальненні работніка пенсійнага ўзросту ў адпаведнасці з арт. 37, 40, 41 ПК Рэспублікі Беларусь, а таксама ў сувязі з заканчэннем тэрміну кантракта выплачваецца дапамога:

- таму, хто бесперапынна адпрацаваў у БДУ і арганізацыях, створаных пры універсітэце, больш за 20 гадоў, у памеры двух месячных акладаў;

- таму, хто бесперапынна адпрацаваў у БДУ і арганізацыях, створаных пры універсітэце, ад 10 да 20 гадоў, у памеры аднаго месячнага акладу;

6.1.7. Бацькам, якія выхоўваюць дзяцей ва ўзросце да 16 гадоў без маці (у сувязі з яе смерцю, пазбаўленнем бацькоўскіх правоў, доўгім — больш за месяц — знаходжаннем у лячэбнай установе і іншых прычынах) прадастаўляць такія ж гарантыі, як працуючым жанчынам-маці (арт. 271 ПК РБ).

6.1.8. Прызначыць жанчынам у дзень напярэдадні свята 8 Сакавіка працоўны дзень да абедзеннага перапынку; усім работнікам, якія не ўдзельнічаюць у адукацыйным працэсе, у дзень утварэння БДУ працоўны дзень да 16.00.

7. АРГАНІЗАЦЫЯ АДПАЧЫНКУ І САНАТОРНА-КУРОРТНАГА ЛЯЧЭННЯ

7.1. Наймальнік абавязваецца:

7.1.1. Спрыяць арганізацыі адпачынку, санаторна-курортнага лячэння работнікаў, звязаных з небяспечнымі і шкоднымі ўмовамі працы.

7.1.2. Забяспечыць работнікаў універсітэта ільготнымі пуцёўкамі ў санаторыі, дамы адпачынку, пансіянаты. Набываць дадатковыя пуцёўкі на лячэнне і адпачынак за кошт фонду вытворчага і сацыяльнага развіцця універсітэта.

7.1.3. Арганізоўваць правядзенне адпачынку выкладчыкаў і работнікаў шляхам прадастаўлення пуцёвак на:

- санаторна-курортнае лячэнне;

- адпачынак дзяцей работнікаў у дзіцячых лагерах.

7.1.4. Ажыццяўляць поўную ці частковую кампенсацыю кошту пуцёвак і аплаты праезду ў санаторыі і дамы адпачынку для работнікаў і членаў іх сем'яў, у дзіцячыя аздараўленчыя лагеры.

7.1.5. Забяспечыць шырокую галоснасць аб наяўных магчымасцях аздараўлення работнікаў.

7.1.6. Забяспечыць выкарыстанне спартыўных і культурна-бытавых памяшканняў у вольны ад навучальных заняткаў час з мэтай аздараўлення выкладчыкаў і работнікаў універсітэта.

7.1.7. Вылучаць не менш за 0,15 % ад фонду аплаты працы за кошт пазабюджэтных сродкаў на разліковы рахунак Прафкама для правядзення культурна-масавых і спартыўных мерапрыемстваў, прапаганды здаровага ладу жыцця і адраджэння нацыянальнай культуры.

7.1.8. Аказваць дапамогу ў прадастаўленні аўтатранспарта для выездаў удзельнікаў мастацкай самадзейнасці, спартсменаў, турыстычных і іншых адпачынкавых паездак бясплатна згодна з распрацаванымі і зацвярджанымі адміністрацыяй і Прафкамам планамі.

7.2. Прафкам абавязваецца:

7.2.1. Забяспечыць фінансаванне груп здароўя ў адпаведнасці з каштарысам Прафкама.

7.3. Бакі прыйшлі да пагаднення:

7.3.1. Сумесна з Прафкамам арганізоўваць аздараўленне і санаторна-курортнае лячэнне работнікаў, стварыўшы для гэтага камісію па аздараўленні і санаторна-курортным лячэнні. У склад гэтай камісіі ўключаць работнікаў і студэнтаў, прадстаўнікоў прафсаюзных камітэтаў супрацоўнікаў і студэнтаў.

7.3.2. Арганізоўваць у санаторыях-прафілакторыях аздараўленне маці і дзяцей у летні час.

7.3.3. Прадастаўляць работнікам у бясплатнае карыстанне памяшканні для заняткаў калектываў мастацкай самадзейнасці, аматарскіх аб'яднанняў і клубаў па інтарэсах, спартыўных секцый і гурткоў.

7.3.4. Пры адсутнасці ўласнай культурна-спартыўнай базы вылучаць грашовыя сродкі на арэнду будынкаў, памяшканняў і збудаванняў, неабходных для правядзення культурна-масавай, фізкультурна-аздараўленчай і спартыўнай работы, арганізацыі адпачынку работнікаў і членаў іх сем'яў.

7.3.6. Пры прадастаўленні работнікам пуцёўкі на санаторна-курортнае лячэнне на працягу навучальнага года ў перыяд, які не супадае са штогадовым адпачынкам, і яе набыцці яму прадастаўляецца адпачынак у кошт чарговага, а ў выпадку яго выкарыстання — адпачынак без захавання заработнай платы.

7.3.7. Спрыяць маральна і матэрыяльна развіццю мастацкай самадзейнай творчасці работнікаў універсітэта.

7.3.8. Не менш за 500 млн руб. у год з пазабюджэтных сродкаў накіроўваць для вырашэння сацыяльных пытанняў работнікаў універсітэта.

8. АХОВА ПРАЦЫ І НАВАКОЛЬНАГА АСЯРОДДЗЯ

8.1. Наймальнік і Прафкам абавязваюцца:

8.1.1. Забяспечваць ахову працы работнікаў у адпаведнасці з арт. 55, 226 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, ажыццяўляць пастаянны кантроль за станам аховы працы ў падраздзяленнях універсітэта, за выкананнем працоўнага заканадаўства.

8.1.2. Перыядычна (1 раз у квартал) на пасяджэнні Прафкама з удзелам прадстаўнікоў Наймальніка разглядаць пытанне пра стан аховы працы і захворвання ва універсітэце.

8.1.3. Разам з дзяржаўнымі органамі і інспекцыямі па нагляду і кантролі за захаваннем заканадаўства па ахове працы ўдзельнічаць у расследаванні няшчасных выпадкаў на прадпрыемстве, выяўленні прычын, якія прывялі да смерці або траўмаў работнікаў, дамагацца прыняцця тэрміновых мер па іх выкараненні, аказваць матэрыяльную дапамогу пацярпеўшым ці членам сем'яў загінуўшых.

8.1.4. Аказваць прававую дапамогу пацярпеўшым работнікам пры ўзнікненні рознагалоссяў па пытаннях расследавання, афармлення і ўліку няшчасных выпадкаў на вытворчасці, кампенсацыі шкоды, дадаткова панесеных выдаткаў у сувязі з пашкоджаннем здароўя.

8.1.5. Работнікам, якія атрымалі працоўнае калецтва на вытворчасці або прафесійнае захворванне, пры разрыванні працоўнага дагавора з ініцыятывы Наймальніка на любых падставах, акрамя як за віноўныя дзеянні, выплочваць выхадную дапамогу ў памеры не менш за трохкратны сярэднемесячны заробак.

8.1.6. Выплочваць работнікам у якасці аднаразовай кампенсацыі сярэднямесячны заробак за кожны працэнт страты працаздольнасці, якая наступіла ў выніку прафесійнага захворвання ці выканання імі службовых абавязкаў.

8.1.7. Арганізаваць камітэт па ахове працы.

8.1.8. У вызначаныя тэрміны праводзіць атэстацыю працоўных месцаў па ўмовах працы.

8.1.9. Забяспечыць работнікаў сродкамі індывідуальнай абароны ў адпаведнасці з дзейнымі нормамі ў прызначаныя тэрміны (Дадатак).

8.1.10. Ажыццяўляць бясплатную выдачу работнікам малака ці іншых раўнацэнных харчовых прадуктаў на аснове пераліку хімічных рэчываў, пры працы з якімі ў прафілактычных мэтах рэкамендуецца ўжыванне малака ці іншых раўнацэнных харчовых прадуктаў (Дадатак).

8.1.11. Вылучаць у неабходных аб'ёмах фінансавыя сродкі, абсталяванне і матэрыялы для прафілактыкі вытворчага траўматызму і прафесійных захворванняў, улічваючы ўмовы працы, санітарна-бытавое забеспячэнне, медыцынскае і лячэбна-прафілактычнае абслугоўванне работнікаў.

8.1.12. Па выніках атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы скласці Пералік працоўных месцаў, вытворчасцяў, прафесій і пасад, работнікам якіх прызначаць даплаты за працу ў шкодных і небяспечных умовах (Дадатак).

8.1.13. На работах са шкоднымі, небяспечнымі ўмовамі працы, а таксама звязаных з забруджаннем і тых, што ажыццяўляюцца ў неспрыяльных тэмпературных умовах, выдаваць бясплатна работнікам змывальныя і абязшкоджвальныя сродкі па нормах у вызначаным парадку (Дадатак).

8.1.14. Арганізаваць правядзенне папярэдніх (пры паступленні на працу) і перыядычных (на працягу працоўнай дзейнасці) медыцынскіх аглядаў работнікаў, занятых на працы са шкоднымі ўмовамі (Дадатак).

8.1.15. Забяспечыць структурныя падраздзяленні універсітэта медыцынскімі аптэчкамі (Дадатак).

8.1.16. Прадастаўляць работнікам сродкі індывідуальнай абароны, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы (Дадатак).

9. ПАЛЯПШЭННЕ ЖЫЛЛЁВА-БЫТАВЫХ УМОВАЎ І ХАРЧАВАННЯ РАБОТНІКАЎ

9.1. Бакі абавязваюцца дамагацца:

9.1.1. Забеспячэння ў пунктах грамадскага харчавання наяўнасці ў меню дыетычных страваў.

9.2. Бакі прыйшлі да пагаднення:

9.2.1. Ажыццяўляць рэгулярны кантроль за работай пунктаў грамадскага харчавання з мэтай забеспячэння належных санітарных умоваў, высокай якасці прыгатавання ежы і высокай культуры абслугоўвання. Вынікі праверак абмяркоўваць на пасяджэнні Прафкама.

9.2.2. Прызначыць ільготную чаргу для вядучых навукова-педагагічных работнікаў і спецыялістаў, запрошаных у БДУ, якім неабходна палепшыць жыллёвыя ўмовы ў адпаведнасці з крытэрыямі, зацверджанымі на сумесным пашыраным пасяджэнні Вучонага савета БДУ і Прафкама.

9.2.3. Пастаноўку на чаргу для забеспячэння жыллём і размеркаванне жылой плошчы (у тым ліку службовай) рабіць сумесным рашэннем Наймальніка і Прафкама ў адпаведнасці з дзейнымі заканадаўчымі і нарматыўнымі актамі. Улік работнікаў, якім неабходна палепшыць жыллёвыя ўмовы па месцы працы, вядуць работнікі, прызначаныя Наймальнікам па ўзгадненні з Прафкамам. Спісы асоб, якім прадастаўляецца жыллё, даводзіць да ведама работнікаў.

9.2.4. Прадастаўленне жылой плошчы пры ўмове выдзялення ажыццяўляць у адпаведнасці са спісам чаргі на атрыманне жылля і ільготным спісам работнікаў.

10. ПРАВАВЫЯ ГАРАНТЫІ ДЗЕЙНАСЦІ ПРАФКАМА І ЯГО ПРАФСАЮЗНАГА АКТЫВУ

10.1. Наймальнік абавязваецца:

10.1.1. Прадастаўляць Прафкаму інфармацыю, неабходную для вядзення перамоваў і рэалізацыі яго правоў па абароне працоўных і сацыяльна-эканамічных інтарэсаў работнікаў (арт. 463 ПК Рэспублікі Беларусь).

10.1.2. Разглядаць і выконваць абгрунтаваныя патрабаванні, крытычныя заўвагі і прапановы, выказаныя работнікамі на прафсаюзных сходах і датычныя працоўных адносін.

10.1.3. Прадастаўляць Прафкаму права ажыццяўляць кантроль за станам уліку грамадзян, якім неабходна палепшыць жыллёвыя ўмовы, удзельнічаць у размеркаванні жылля, а таксама сродкаў, прызначаных для жыллёвага будаўніцтва.

10.1.4. Разглядаць хадайніцтвы Прафкама аб прыцягненні да адказнасці службовых асоб, якія парушаюць заканадаўства аб працы, ахове працы, не выконваюць абавязкі па калектыўным дагаворы, перашкаджаюць выкананню прафсаюзнымі работнікамі і актывістамі статутных функцый.

10.1.5. Забяспечыць матэрыяльныя ўмовы для дзейнасці Прафкама (бясплатнае прадастаўленне і ўтрыманне памяшканняў, аргтэхнікі, канцтавараў, паперы, сродкаў сувязі і інш.).

10.2. Бакі прыйшлі да пагаднення:

10.2.1. Захоўваць дзейны парадак уплаты прафсаюзных узносаў шляхам іх безнаяўнага пералічэння праз бухгалтэрыю універсітэта на рахунак Прафкама (забяспечыць штомесячнае цэнтралізаванае ўтрыманне з заработнай платы работнікаў-членаў прафсаюза членскіх узносаў на падставе іх асабістых заяваў).

10.2.2. Прадастаўляць вызваленым ад пасады прафсаюзным работнікам універсітэта роўныя правы карыстання ўсімі сацыяльна-бытавымі ільготамі, вызначанымі Дагаворам для работнікаў, і пасля заканчэння іх паўнамоцтваў ранейшую працу (пасаду), а пры яе адсутнасці — іншую раўназначную працу (пасаду).

10.2.3. Разрыванне працоўнага дагавора з ініцыятывы Наймальніка, а таксама прыцягненне да дысцыплінарнай адказнасці асоб, абраных у склад Прафкама універсітэта, старшынь прафсаюзных бюро і прафгрупоргаў і не вызваленых ад вытворчай працы, якія ўдзельнічаюць у працы камісій па працоўных спрэчках, упаўнаважаных весці перамовы па калектыўных дагаворах, дазваляецца са згоды Прафкама універсітэта.

10.2.4. Для правядзення грамадскай работы ў інтарэсах калектыву работнікаў старшыні і члены прафбюро, прафгрупоргі, не вызваленыя ад асноўнай працы, вызваляюцца на _____ гадзін у тыдзень з захаваннем сярэдняга заробку.

11. ЗАКЛЮЧНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

11.1. Наймальнік:

11.1.1. Бярэ на сябе адказнасць за своечасовае і поўнае выкананне абавязацельстваў і мерапрыемстваў, прынятых у Дагаворы.

11.1.2. Абавязваецца ў двухтыднёвы тэрмін разглядаць прадстаўленне Прафкама аб наяўных недахопах у выкананні Дагавора і даваць Прафкаму матываваны адказ у пісьмовай форме, прымаць меры дысцыплінарнай, матэрыяльнай адказнасці да вінаватых у невыкананні абавязацельстваў Дагавора альбо тым, хто ўхіляецца ад удзелу ў перамовах.

11.2. Абодва бакі прыйшлі да згоды:

11.2.1. Выкананне Дагавора па выніках года разглядаць на сумесным пасяджэнні Вучонага савета і Прафкама, якое праводзіцца бакамі, са справаздачай службовых асоб.

Кожны з бакоў забяспечвае прысутнасць прадстаўнікоў іншага боку з правам дарадчага голасу на пасяджэннях сваіх кіраўнічых органаў пры разглядзе пытанняў, якія ўваходзяць у склад Дагавора, а таксама бакі забяспечваюць адзін аднаго неабходнымі матэрыяламі і дакументамі па гэтых пытаннях.

11.2.2. Прымаць неабходныя меры для вырашэння канфліктных сітуацый шляхам перамоваў на аснове ўзаемнай павагі. У выпадку ўзнікнення калектыўных і працоўных спрэчак прадстаўленне патрабаванняў ажыццяўляецца ў парадку, прадугледжаным дзейным заканадаўствам.

11.2.3. Выкананне Дагавора кантралюецца Наймальнікам і Прафкамам.

Рэктар і старшыня прафкама універсітэта робяць справаздачу аб выкананні Дагавора на канферэнцыі працоўнага калектыву.

11.2.4. Асобы, вінаватыя ў невыкананні (парушэнні) умоваў Дагавора, могуць быць пазбаўлены прэміі часткова ці цалкам, на іх таксама можа быць накладзена дысцыплінарнае спагнанне.

11.2.5. Наймальнік і Прафкам даводзяць тэкст гэтага Дагавора да структурных падраздзяленняў, прафсаюзных бюро і спрыяюць яго рэалізацыі на месцах.

11.2.6. Абмеркаванне калектыўнага дагавора ажыццяўляецца на канферэнцыі працоўнага калектыву.

ПРАЕКТ

Калектыўны дагавор

БЕЛАРУСКІ УНІВЕРСІТЭТ

6 мая 2004 года, чацвер, № 7 (1892)

АФІЦЫЙНА

ПРАЕКТ

Дадатак № 1 да Калектыўнага дагавора

ПАЛАЖЭННЕ

АБ МАТЭРЫЯЛЬНЫМ СТЫМУЛЯВАННІ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ СТРУКТУРНЫХ ПАДРАЗДЗЯЛЕННЯЎ БЕЛАРУСКАГА ДЗЯРЖАЎНАГА УНІВЕРСІТЭТА

I. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

1.1. Гэтае Палажэнне распрацавана ў мэтах матэрыяльнай зацікаўленасці работнікаў БДУ, павышэння якасці адукацыйнага працэсу і эфектыўнасці працы, удасканалення і дыферэнцыяцыі матэрыяльнага стымулявання.

Палажэнне распаўсюджваецца на ўсіх штатных, уключаючы сумяшчальнікаў, работнікаў структурных падраздзяленняў універсітэта, якія ўтрымліваюцца за кошт бюджэтных і пазабюджэтных сродкаў.

1.2. Палажэнне распрацавана ў адпаведнасці з Указамі Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь, Працоўным кодэксам Рэспублікі Беларусь, пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь і Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь, якія рэгламентуюць пытанні матэрыяльнага стымулявання працы работнікаў вышэйшых навучальных устаноў.

1.3. Крыніцамі сродкаў, якія накіроўваюцца на матэрыяльнае стымуляванне працы работнікаў універсітэта, з'яўляюцца сродкі рэспубліканскага бюджэту (50 % фонду заработнай платы), сродкі ад пазабюджэтнай і гаспадарчай дзейнасці і іншыя фінансавыя крыніцы.

1.4. На матэрыяльнае стымуляванне працы работнікаў універсітэта кожнаму структурнаму падраздзяленню рэктарам БДУ зацвярджаецца штомесячны фонд.

Надбаўкі да службовых акладаў і прэміі работнікам БДУ ўлічваюцца пры налічэнні сярэдняй заработнай платы ў выпадках і ў парадку, прадугледжаным дзейным заканадаўствам.

1.5. Падставай для выплаты прэмій і надбавак з'яўляецца загад, падпісаны рэктарам БДУ і старшынёй прафкама супрацоўнікаў БДУ.

1.6. Прэміі і надбаўкі выплачваюцца разам з заработнай платай за папярэдні месяц.

1.7. Змяншэнне памераў, пазбаўленне прэмій і надбавак афармляецца асобным загадам рэктара БДУ з указаннем прычын і тэрмінаў.

1.8. Надбаўкі і прэміі не прызначаюцца за перыяды:

- працоўнага адпачынку;
- часовай непрацаздольнасці;
- выпрабавальнага тэрміну;
- адпачынку без захавання заработнай платы;
- сацыяльных адпачынкаў;
- знаходжання на курсах павышэння кваліфікацыі і іншыя перыяды, калі за работнікам у адпаведнасці з дзейным заканадаўствам захоўваецца сярэдняя заработная плата.

II. ПАРАДАК І ЎМОВЫ ПРЫЗНАЧЭННЯ НАДБАВАК ДА СЛУЖБОВЫХ АКЛАДАЎ

2.1. Надбаўкі прызначаюцца ў працэнтных адносінах да службовых акладаў.

2.2. Работнікам БДУ прызначаюцца наступныя віды надбавак да службовых акладаў:

2.2.1. кіраўнікам, спецыялістам:

- за творчыя дасягненні ў працы, якія запатрабавалі рашэння прынцыпова новых задач, прымянення наватарскіх падыходаў, формаў і метадаў работы;
- за актыўную работу, якая вызначае перспектыву развіцця універсітэта;
- за вытворчыя дасягненні, якія забяспечылі ўстойлівае функцыянаванне і развіццё універсітэта, яго структурных падраздзяленняў, якасць і аператыўнасць выканання службовых абавязкаў, ажыццяўленне падрыхтоўкі спецыялістаў у адпаведнасці з прад'яўленымі дзяржавай патрабаваннямі;
- за плённую падрыхтоўку кандыдатаў і дактароў навук пры паспяховым заканчэнні аспірантуры, за арганізацыю павышэння прафесійнай кваліфікацыі кадраў;
- за работу па навукова-метадычным забеспячэнні навучальнага працэсу, распрацоўку навучальных і метадычных дапаможнікаў, за ўдзел у камп'ютарызацыі, укараненне новых адукацыйных тэхналогій у навучальны працэс;
- за абнаўленне і развіццё матэрыяльна-тэхнічнай базы універсітэта, забеспячэнне захаванасці матэрыяльных каштоўнасцяў, эканомію электра- і цеплаэнергіі, паляпшэнне ўмоваў працы і навучання работнікаў, аспірантаў і студэнтаў універсітэта;
- за выкананне асабліва важных (тэрміновых) работ, не прадугледжаных службовымі абавязкамі работнікаў, на перыяд іх выканання, але не больш бягучага каляндарнага года, надзвычайных пазапланавых работ па выкананні тэрміновых даручэнняў кіраўніцтва універсітэта, што запатрабавала ад выканаўцаў высокага прафесійнага майстэрства і асаблівых творчых намаганняў, дадатковых затрат часу і павышанай інтэнсіўнасці працы, на перыяд іх выканання.

2.2.2. рабочым:

- за прафесійнае майстэрства прызначаюцца дыферэнцыраваныя надбаўкі да тарыфных ставак:

для 3-га разраду — 12%;
для 4-га разраду — 16%;
для 5-га разраду — да 20%;
для 6-га разраду — да 24%.

2.3. Прызначэнне надбавак рэктару ажыццяўляецца ў парадку, вызначаным вышэйстаячым органам кіравання.

Прызначэнне надбавак кіраўнікам цэнтраў, галоўных упраўленняў, упраўленняў, аддзелаў і іншых структурных падраздзяленняў, дэканам факультэтаў і загадчыкам агульнаўніверсітэцкіх кафедраў адбываецца па прапанове курыруючых прарэктараў, а прарэктарам — рэктарам па ўзгадненні з прафсаюзным камітэтам супрацоўнікаў БДУ.

Прапанову аб прызначэнні надбавак загадчыкам кафедраў, намеснікам дэканаў, выкладчыкам і работнікам факультэтаў падаюць дэканы факультэтаў па ўзгадненні з прафсаюзным бюро факультэта.

Прапанову аб прызначэнні надбавак работнікам цэнтраў, галоўных упраўленняў, упраўленняў, аддзелаў і іншых службаў падаюць кіраўнікі структурных падраздзяленняў разам з прафсаюзным бюро.

2.4. Падставай для прызначэння работнікам надбавак можа быць высокая кваліфікацыя, плённасць працы, складанасць выканання ўскладзеных абавязкаў і задач, якія вырашаюцца ў планавым парадку.

2.5. Памер надбавак у працэнтах да службовых акладаў работнікам, якія адпрацавалі не менш за адзін месяц ва універсітэце, прызначаецца загадам рэктара БДУ.

2.6 Памер надбаўкі канкрэтнаму работніку не можа перавышаць яго службовага акладу. Прызначэнне надбавак ажыццяўляецца ў межах сродкаў, зацверджаных на матэрыяльнае стымуляванне.

2.7. Выплата надбавак адбываецца штомесячна, зыходзячы з вызначаных памераў, адначасова з заработнай платай.

2.8. Надбаўкі работнікам могуць быць адменены ці зменшаны ў выпадку невыканання тэрмінаў завяршэння работ ці пры нізкай якасці выканання даручанай работы, пры парушэнні працоўнай і вытворчай дысцыпліны.

III. ПАРАДАК І ЎМОВЫ ПРЭМІРАВАННЯ

3.1. Прэміраванне работнікаў адбываецца за наступныя паказчыкі:

- высокая якасць і эфектыўнасць выкананых работ;
- выкананне даручанай работы датэрмінова і якасна;
- спрыянне ўводу ў дзеянне аб'ектаў будаўніцтва;
- укараненне ў практыку новых формаў і метадаў арганізацыі працы;
- абнаўленне матэрыяльна-тэхнічнай базы і забеспячэнне захаванасці матэрыяльных каштоўнасцяў;
- работа па навукова-метадычным забеспячэнні навучальнага працэсу, распрацоўцы навучальных і метадычных дапаможнікаў;
- удзел ці забеспячэнне работы прыёмных камісій;
- плённая праца ў Саветах, камісіях, вучэбна-метадычных фарміраваннях;
- своечасовае і якаснае выкананне заданняў на правядзенне навукова-даследчых і даследна-канструктарскіх работ і дагавораў (кантрактаў) на стварэнне (перадачу) навукова-тэхнічнай прадукцыі;
- спрыянне своечасоваму і якаснаму выкананню НДДКР;
- паспяховае завяршэнне ў тэрмін найбольш актуальных навукова-даследчых работ;
- паспяховая праца па ўкараненні вынікаў навукова-даследчых работ у народную гаспадарку;
- плённая арганізацыйная і інфармацыйна-выхаваўчая работа са студэнтамі, магістрантамі, аспірантамі;
- актыўная эфектыўная прафарыентацыйная работа з моладдзю.

Паказчыкі прэміравання для асобных структурных падраздзяленняў і асобных катэгорый работнікаў вызначаюцца кіраўнікамі ў залежнасці ад ацэнкі выкананых работ, унесенага ўкладу ў дасягненне фінансавага выніку, ацэнкі якасці кіравання і абслугоўвання дзейнасці.

3.2. Прэміраванне рэктара ажыццяўляецца ў парадку, вызначаным вышэйстаячым органам кіравання.

Прэміраванне кіраўнікоў цэнтраў, галоўных упраўленняў, упраўленняў, аддзелаў і іншых структурных падраздзяленняў, дэканаў факультэтаў і загадчыкаў агульнаўніверсітэцкіх кафедраў адбываецца па прапанове курыруючых прарэктараў, а прарэктараў — рэктарам па ўзгадненні з прафсаюзным камітэтам супрацоўнікаў БДУ.

Прапанову аб прэміраванні загадчыкаў кафедраў, намеснікаў дэканаў, выкладчыкаў і работнікаў факультэтаў падаюць дэканы факультэтаў па ўзгадненні з прафсаюзным бюро факультэта.

Прапанову аб прэміраванні работнікаў цэнтраў, галоўных упраўленняў, упраўленняў, аддзелаў і іншых службаў падаюць кіраўнікі структурных падраздзяленняў разам з прафсаюзным бюро.

3.3. Асабісты ўклад выканаўцаў НДДКР вызначаецца кіраўнікамі тэм, кіраўнікоў тэм — кіраўнікамі навуковых падраздзяленняў, кіраўнікоў навуковых падраздзяленняў — кіраўніком Навукова-даследчай часткі (далей НДЧ). Да прэміравання прадстаўляюцца работнікі НДЧ, якія прымалі непасрэдны ўдзел у выкананні работ па тэме, забяспечылі своечасовае і якаснае выкананне вызначаных заданняў і ўнеслі асабісты ўклад у канцавы вынік па закончаных і прынятых ва ўстаноўленым парадку работах.

3.4. Падставай для прыняцця рашэння аб прэміраванні з'яўляецца:

3.4.1. для работнікаў НДЧ, занятых выкананнем работ па канкрэтнай закончанай тэме:

а) акт прыёмачнай камісіі (прыёмных выпрабаванняў доследных узораў);

б) акт прыёмкі—здачы выкананай працы;

в) пацвярджэнне бухгалтэрыі пра наяўны памер сродкаў на прэміраванне;

г) прадстаўленне навуковага падраздзялення аб складзе прэмірваных работнікаў і велічыні індывідуальных прэмій, падпісанае кіраўніком падраздзялення і кіраўніком тэмы.

3.4.2. для работнікаў вытворча-дапаможных і кіраўнічых падраздзяленняў НДЧ:

а) своечасовае афармленне дакументацыі аб здачы і аплаце работ па этапах у адпаведнасці з тэрмінамі, прадугледжанымі каляндарнымі планамі па тэмах НДДКР;

б) высокая якасць патэнтна-інфармацыйнага, матэрыяльна-тэхнічнага і фінансава-гаспадарчага абслугоўвання навуковай дзейнасці;

в) своечасовае кадравае забеспячэнне НДР;

г) наяўнасць эканоміі сродкаў на аплату працы, прадугледжаных каштарысам накладных выдаткаў і сродкаў фонду матэрыяльнага заахвочвання.

3.5. Прэміраванне адбываецца за вынікі працы мінулага месяца (квартала) у залежнасці да крыніц прэміравання і на падставе загада рэктара.

3.6. Памеры прэміі кожнага работніка, якога прадстаўляюць да прэміравання, вызначаюцца ў межах выдзеленай сумы прэміяльных сродкаў (на падраздзяленне, работу, заданне) дыферэнцыравана з улікам асабістага ўкладу ў агульныя вынікі працы.

Прэміі канкрэтным работнікам з улікам аб'ёмаў і якасці выкананых работ максімальнымі памерамі не абмяжоўваюцца.

3.7. Работнікі, прадстаўленыя да прэміравання на розных падставах, атрымліваюць прэмію па кожнай падставе асобна.

3.8. Прэміраванне нанова прынятых работнікаў можа адбывацца пачынаючы з другога месяца працы ў БДУ.

3.9. Работнікі БДУ па прадстаўленні кіраўнікоў структурных падраздзяленняў могуць быць таксама аднаразова прэміраваны да юбілейных дат з дня нараджэння і працоўнай дзейнасці.

3.10. Выплата прэмій у сувязі з узнагароджаннем граматамі адбываецца ў памерах, вызначаных палажэннямі аб гэтых граматах.

3.11. Работнікі, звольненыя з ініцыятывы кіраўніцтва, прэміраванню не падлягаюць.

Работнікам, звольненым па іншых абставінах, прэмія выплачваецца прапарцыйна адпрацаванаму часу.

3.12. Па выніках навучальнага і каляндарнага года прэміраванне работнікаў адбываецца па выніках іх працы ў справаздачным перыядзе.

3.13. Рэктар універсітэта мае права цалкам пазбавіць работніка прэміі ў наступных выпадках:

- пры атрыманні заўвагі, вымовы, абвешчаных загадам рэктара;
- за прагул без паважнай прычыны;
- здзяйсненне дысцыплінарнай правіннасці;
- за з'яўленне на працы ў стане алкагольнага, наркатычнага ці таксічнагаап'янення, а таксама распіццё спіртных напояў, ужыванне наркатычных ці таксічных сродкаў на працоўным месцы і ў працоўны час;
- пры невыкананні абавязацельстваў па калектыўным дагаворы;
- невыкананне службовых абавязкаў, пацверджанае вынікамі праверак, кантролю;
- грубае парушэнне аховы працы і тэхнікі бяспекі;
- парушэнне заканадаўства Рэспублікі Беларусь і лакальных прававых актаў БДУ.

3.14. Гэтае Палажэнне дзейнічае да ўвядзення новых умоваў аплаты працы работнікаў універсітэта, прызначэння надбавак, даплат і іншых выплат стымулюючага характару і можа пры неабходнасці ўдакладняцца.

ПРАЕКТ

Дадатак № 2 да Калектыўнага дагавора

ПАЛАЖЭННЕ

АБ ПАРАДКУ ВЫКАРЫСТАННЯ ФОНДУ МАТЭРЫЯЛЬНАЙ ДАПАМОГІ БДУ

1. Матэрыяльная дапамога работнікам аказваецца са сродкаў бюджэту (у адпаведнасці з дзейнымі ўмовамі аплаты працы — 5 % планавага фонду заработнай платы) і пазабюджэтных сродкаў па рашэнні рэктара, узгодненым з прафкамам.

2. Сродкі, якія выдзяляюцца на матэрыяльную дапамогу, выплачваюцца ў наступных выпадках:

нараджэнне дзіцяці;

вяселле;

смерць супрацоўніка універсітэта ці блізкіх сваякоў;

дапамога адзінокім маці і мужчынам, якія гадуюць дзяцей без маці;

дапамога шматдзетным сем'ям (3 і больш дзяцей);

дапамога ў сувязі з доўгай хваробай (больш за месяц) і амбулаторным лячэннем работніка ці яго дзяцей;

выдзяленне пуцёўкі супрацоўніку ў санаторый, дом адпачынку ці прафілакторый за межамі РБ.

3. Падставай для выдачы матэрыяльнай дапамогі з'яўляецца заява работніка на імя рэктара, у якой выкладзены абставіны, што змусілі звярнуцца па дапамогу. У выпадку неабходнасці дадаюцца плацёжныя дакументы, копіі пасведчанняў аб нараджэнні, смерці і г.д.

4. У асаблівых выпадках рэктар можа аказваць матэрыяльную дапамогу працуючым супрацоўнікам універсітэта, працуючым пенсіянерам, што афармілі пенсію праз універсітэт, пры ўзнікненні інфляцыйных працэсаў, росце цэн на тавары першай неабходнасці і паслугі, без іх асабістага звароту.

5. У выпадку смерці супрацоўніка універсітэта рэктарат аплачвае рытуальныя паслугі (вянок, труну) і па магчымасці выдзяляе аўтатранспарт.

6. Пры акалічнасцях, якія носяць форс-мажорны характар, а таксама ў выпадку крадзяжу, абрабавання, пажару і г.д. работнікам універсітэта аказваецца разавая дапамога.

7. Матэрыяльная дапамога рэктару аказваецца са сродкаў універсітэта на агульных падставах з дазволу Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь.

БЕЛАРУСКІ УНІВЕРСІТЭТ

Выдаецца з 1929 года

Заснавальнік газеты – БЕЛАРУСКІ ДЗЯРЖАЎНЫ УНІВЕРСІТЭТ

Газета ўзнагароджана Ганаровай граматай Вярхоўнага Савета БССР

6 мая 2004 г.

Падпісана да друку 05.05.2004 г.
Ум. друк. арк. 1
Зак. 492. Тыраж 1000 экз.

Газета зарэгістравана Дзяржаўным камітэтам Рэспублікі Беларусь па друку. Рэгістрацыйнае пасведчанне №149 ад 28 чэрвеня 1996 года.

Распрацоўшчык лагатыпа і дызайну газеты У.У. Васюк

Газета надрукавана ў РУП "Выдавецкі цэнтр БДУ" 220030, г. Мінск, вул. Чырвонаармейская, 6

Рэдактар Т.М. КАЗАК

Адрас рэдакцыі: 220050, Мінск, Універсітэцкі гарадок, вул. Бабруйская, 7, паверх 4, пакой 411, тэлефон 209-53-45, e-mail: Gazeta@bsu.by