

**КОМИТЕТ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ
МИНГОРИСПОЛКОМА**

**МИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
БЕЛОРУССКОГО ПРОФСОЮЗАЗАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения здравоохранения
«5– я городская клиническая больница»
г. Минска
на 2024– 2027г.г.**

Принят на профсоюзной
конференции учреждения
«23» апреля 2024 года

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (в дальнейшем – Профком) Кажуро Татьяна Владимировна и учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (в дальнейшем – Наниматель) в лице главного врача Ващилина Вячеслава Викторовича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (в дальнейшем – Учреждение), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Беларусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Генеральное, Тарифное и Местное соглашения, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до заключения нового договора, но не более 3-х лет. Впервые принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с Договором при приеме на работу под роспись.

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

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников организации, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников-членов профсоюза.

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

Положение 1 Договора, установленные сверх законодательства Республики Беларусь: п.п. 4.1,4.2, 4.6, 4.11 – 4.13, 4.15, 4.16, 4.18, 4.19 – применяются только в отношении членов профсоюза.

Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, не в праве претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профкомом (ст.365 ТК РБ).

9. Стороны обязуются:

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

равноправия сторон;

соблюдения норм законодательства Республики Беларусь;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

9.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением, состав комиссии от Нанимателя утверждается приказом по Учреждению из равного представительства Сторон, представители от Профкома включаются в состав комиссии на основании протокола заседания Профкома.

Состав комиссии:

от Нанимателя:

Шостак В.А. – заместитель главного врача по акушерско-гинекологической помощи;

Соловей Я.И. – начальник планово– экономического отдела;

Калинников В.В.– начальник отдела кадров;

Бойко А.П.– ведущий юрисконсульт;

Сушкевич С.Н.– ведущий инженер по охране труда;

Пчелкина С.А. – главный бухгалтер;

от Профкома:

Кажуро Т.В.– председатель профсоюзного комитета;

Павлюкевич А.А. – заместитель председателя профсоюзного комитета, врач-рентгенолог рентгеновского отделения;

Монич О.В. – председатель комиссии по общественному контролю за соблюдением законодательства о труде, экономической и профессиональной защите работников, экономист планово– экономического отделения;

Шитова Н.В.– председатель комиссии по охране семьи, материнства и детства, рентгенлаборант отделения рентгеновской компьютерной и магнитно-резонансной томографии;

Филипенко О.В. – председатель комиссии по охране труда, медицинская сестра (старшая) педиатрического отделения;

Шустов Д.А. – председатель Молодежного Совета, врач-хирург отделения гнойной хирургии;

За полтора месяца до истечения срока действия настоящего Договора комиссия приступает к разработке проекта договора на следующий срок. Обсуждение нового договора в трудовых коллективах назначается за месяц до его подписания.

9.3. Не прекращать коллективные переговоры в одностороннем порядке.

9.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении должности, фамилий, указанных в Договоре. В случае реорганизации Учреждения или Профкома, смены представителей сторон в период действия Договора, его выполнение гарантируют правопреемники.

9.5. В течение трех месяцев с момента реорганизации Нанимателя заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав на уровне не ниже достигнутого.

10. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством Республики Беларусь.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение одного месяца со дня подписания в Администрации Заводского района г. Минска.

12. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представления Профкома об устранении нарушений условий выполнения Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений договора.

13. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтных ситуаций, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения договорным путем, без остановки оказания медицинской помощи.

14. Договор отпечатан в 3-х экземплярах и находится на хранении в:
Администрации Заводского района г. Минска;
Администрации Учреждения;
Первичной профсоюзной организации Учреждения;
Минской городской организации профсоюза работников здравоохранения (копия);

Планово-экономическом отделе (копия);
Бухгалтерии (копия);
Отделе кадров (копия).

ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

15. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с:
законодательством о труде и об оплате труда;

Положением об оплате труда работников учреждения «5-я городская клиническая больница», согласно приложению 1 (далее – Положением об оплате труда);

Положением о премировании работников учреждения «5-я городская клиническая больница» согласно приложению 2 (далее – Положением о премировании);

Положением о материальной помощи работников учреждения «5-я городская клиническая больница» согласно приложению 3 (далее – Положением о материальной помощи);

Положением о выплате единовременного пособия на оздоровление в учреждении «5-я городская клиническая больница», согласно приложению 4 (далее – Положением о выплате);

Положением об организации внебюджетной деятельности учреждения «5-я городская клиническая больница» согласно приложению 5 (далее – Положением о премировании);

16. Наниматель обязуется:

16.1. соблюдать систему государственных гарантий по оплате труда работников учреждения, установленных статьей 56 Трудового кодекса;

16.2. проводить работу, направленную на улучшение благосостояния работников учреждения, повышение качества их жизненного уровня и обеспечить рост среднемесячной заработной платы в учреждении в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы;

16.3. обеспечить оплату труда работников не ниже:
минимальной заработной платы, установленной законодательством;
условиям оплаты труда, указанным в трудовом договоре Нанимателя с работником;

16.4. не допускать снижения размера заработной платы работников учреждения при введении новых условий оплаты труда;

16.5. решать все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты материальной помощи работникам учреждения за счет средств бюджета и (или) за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, на основании положений настоящего Договора и по согласованию с Профкомом;

16.6. определять в связи с законодательством тарифы оплаты труда работников учреждения по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки);

16.7. применять и устанавливать работникам учреждения тарифные разряды по должностям служащим (профессиям рабочих) и оклады в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной законодательством об оплате труда.

Отнесение выполняемых работ к должностям служащим (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника учреждения соответствующей квалификации определяются Нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих

16.8. работникам учреждения, работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливать повышенную оплату труда в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также настоящим Договором;

16.9. оплату труда работников учреждения производить на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Порядок расчета, структура, форма, система и размер оплаты труда работников учреждения, в том числе перечни стимулирующих (надбавки и премии) и компенсирующих (доплаты) выплат, размер и порядок их осуществления определяются Положением об оплате труда, согласно приложению 1;

16.10. извещать работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее, чем за один месяц;

16.11. производить доплату работникам учреждения, выполняющим у Нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым Договором, должностной (рабочей) инструкцией, дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;

16.12. обеспечивать оплату труда работникам учреждения в соответствии с законодательством за работу в:

сверхурочное время;

государственные праздники;

праздничные и выходные дни;

16.13. при временном переводе работника учреждения с его письменного согласия и в связи с производственной необходимостью производить оплату труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При временном переводе работника учреждения на другую работу в случае простоя оплату труда производить по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником учреждения, выполняющим

нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохранять средний заработок по прежней работе, а работнику учреждения, не выполняющему нормы выработки, производить оплату труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки, оклада;

16.14. при переводе работника с его согласия по инициативе Нанимателя либо в соответствии с заключением врачебноконсультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода, за исключением временного перевода в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 32 Трудового кодекса. В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31 Трудового кодекса) уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, его прежний средний заработок сохраняется в течение двух месяцев со дня перемещения;

16.15. осуществлять выплату заработной платы работникам учреждения не менее двух раз в месяц в следующие сроки:

за первую половину текущего месяца – 23-го числа;

окончательный расчет за предыдущий месяц – 8-го числа.

Если день выплаты заработной платы совпадает с государственными праздниками, выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне вышеуказанных дней и праздников. Выплата заработной платы за первую половину текущего месяца производится в размере не менее 40 процентов заработной платы работника учреждения;

16.17. при увольнении работника учреждения выплачивать причитающуюся ему денежную сумму позднее дня увольнения. При невыплате, причитающейся работнику учреждения денежной суммы в день увольнения по вине Нанимателя, за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату;

16.18. при задержке выдачи трудовой книжки по вине Нанимателя работнику учреждения выплачивать средний заработок за время вынужденного прогула;

16.19. выдавать работникам учреждения расчетные листки не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в них составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка разрабатывается локальным правовым актом учреждения и организацией по эксплуатации прикладного программного обеспечения медицинской информационной системы;

16.20. в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь производить исчисление средней заработной платы для оплаты:

трудовых отпусков;

выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск;

оплаты по листкам временной нетрудоспособности;

оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации;

16.21. выплачивать работнику учреждения средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня трудового отпуска, предусмотренного

графиком отпусков по учреждению или по письменному заявлению работника, предоставленного не позднее пяти рабочих дней до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику учреждения в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника учреждения переносится на другое время текущего рабочего года, и работник учреждения имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя;

16.22. вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решать в порядке, установленном законодательством с участием Профкома.

Изменение норм труда (выработки), которые ухудшают условия труда работника учреждения, производить с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением Профкома за один месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством;

16.23. направлять работников учреждения в служебные командировки, оплату командировочных расходов осуществлять в соответствии с законодательством о служебных командировках и Положением о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках Учреждения, утвержденным локальным правовым актом Нанимателя;

16.24. возмещать единовременное пособие в размере оклада работникам учреждения, переезжающим на работу в учреждение из другой местности в связи с переводом, выпускникам, которым место работы в учреждении предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу в учреждение, переезжающим из другой местности в учреждение;

16.25. осуществлять премирование работников учреждения в соответствии с Положением о премировании, согласно приложению 2, не допуская при этом снижения размера премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками учреждения возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей;

16.26. направлять в установленном порядке средства, полученные от приносящей доходы деятельности в части сумм, превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения в соответствии с Положением об организации внебюджетной деятельности, согласно Приложению 3;

16.27 оказывать материальную помощь в соответствии с Приложением 4;

16.28. осуществлять выплату единовременного пособия на оздоровление в соответствии с Положением об оздоровлении в соответствии с Приложением 5;

16.29. устанавливать в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами, работникам учреждения, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении учреждения после уплаты обязательных платежей в бюджет;

16.30. применять эффективные и гибкие системы стимулирующих выплат, учитывающих вклад каждого работника учреждения в конечные результаты деятельности учреждения и направленные на мотивацию высокопроизводительного

труда. Сохранять и устанавливать за счет средств местного бюджета дополнительные гарантии по сравнению с действующим законодательством, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения;

16.31. предоставлять Профкому, по его запросу, информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в т.ч. из средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

16.32. привлекать Профком к рассмотрению норм:

установлению надбавок работникам выплат стимулирующего характера, в т.ч. за напряженный и сложный труд;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (ст. 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

16.33. направлять Профкому проекты локальных правовых актов нанимателя, затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы работников, членов профсоюза для рассмотрения и внесения замечаний и предложений до принятия решения Нанимателем.

16.34. Профгруппоргам структурных подразделений Учреждения относящихся у категории медицинских работников по предоставлению докладной записки Профкома устанавливается ежемесячная надбавка за сло

17. Профком обязуется:

отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Договором;

осуществлять контроль соблюдения законодательства Республики Беларусь по оплате труда, начисления заработной платы, индексации заработной платы, сроков выплаты заработной платы, оплаты сверхурочных работ, сроков расчета при увольнении работников;

ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

ГЛАВА 3

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

18. Материальная ответственность работников учреждения за ущерб, причиненный Нанимателю, устанавливается законодательством в области трудовых отношений и настоящим Договором.

19. Наниматель может привлечь работника учреждения к материальной ответственности за ущерб, причиненный Нанимателю, при одновременном наличии следующих условий: ущерба, причиненного Нанимателю при исполнении трудовых обязанностей; противоправности поведения (действия или бездействия) работника учреждения; прямой причинной связи между противоправным поведением работника учреждения и возникшим у Нанимателя ущербом; вины работника учреждения в причинении ущерба.

Определение размера ущерба производится в порядке, установленном законодательством. При этом учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода учитывается только в случаях, прямо установленных в законодательстве.

Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для Нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты, за исключением штрафов, взыскиваемых с Нанимателя.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника учреждения, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет свои должностные обязанности (рабочие инструкции), возложенные на него трудовым контрактом (договором), настоящим Договором, иными локальными правовыми актами и законодательными актами.

20. Наниматель обязан создавать работникам учреждения условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

21. Работники учреждения несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине Нанимателю, в случаях, когда: между работником учреждения и Нанимателем заключен письменный договор о принятии на себя работником учреждения полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей; имущество и другие ценности были получены работником учреждения под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам; ущерб причинен преступлением.

Освобождение работника учреждения от уголовной ответственности по не реабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности; ущерб причинен работником учреждения, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; ущерб причинен недостатками, умышленным уничтожением или умывивленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Нанимателем работнику учреждения в

пользование для осуществления трудового процесса; ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

22. Письменные договоры с полной материальной ответственности заключаются Нанимателем с работниками учреждения, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой переданных им ценностей. Перечень должностей служащих и работ, а также договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается локальным правовым актом Нанимателя.

23. Ограниченную материальную ответственность несут: работники учреждения – и в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Нанимателем работнику учреждения в пользование для осуществления трудового процесса; руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений (кабинетов) – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев.

24. Возмещение работником учреждения в размере до трех его среднемесячных заработков производится по распоряжению Нанимателя путем удержания из заработной платы работника учреждения. Распоряжение Нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения, причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику учреждения. До издания распоряжения Нанимателя об удержании из заработной платы от работника учреждения должно быть затребовано письменное объяснение. В остальных случаях при отсутствии добровольного возмещения ущерба со стороны работника учреждения, а также на основании поданного им письменного заявления об удержании из причитающейся ему заработной платы, возмещение ущерба производится в судебном порядке.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Наниматель обязуется:

25.1. обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Учреждении в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

25.2. уведомлять Профком не менее чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации учреждения и смене собственника имущества (упразднении структурного подразделения), полной или частичной приостановке производства, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профсоюзным комитетом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

При этом высвобождающийся работник письменно персонально уведомляется (под роспись) о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца. Работнику предлагается любая вакантная должность в соответствии с полученным образованием и квалификацией, в т.ч. занятая совместителями. При отказе работника перейти на предложенную нанимателем работу, а также при невозможности предоставить другую работу, работник увольняется с выплатой выходного пособия в размере не менее трех среднемесячных заработков (ст.48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

25.3. в случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения, структурных подразделений, если это влечет за собой сокращение штатной численности принять следующие меры:

обеспечить гарантией и компенсацией высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

производить перевод на свободные вакансии;

производить переподготовку на новые специальности;

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);

сократить административно-управленческие расходы;

не принимать новых работников;

ограничить круг временных работников;

предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца;

предоставить работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время действия срока предупреждения, при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения; оплату производить из прибыли учреждения.

25.4 осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзаца 3, 4, 6–8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, с предварительного согласия Профкома (п. 7.4. Тарифного Соглашения).

25.5. при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и

квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно отработавшим в Учреждении не менее 5 лет;

работникам, имеющим троих и более детей;

работникам из неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

работникам, воспитывающим детей инвалидов, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

работникам – опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данном Учреждении не менее 5 лет;

работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профзаболевание;

женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

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

профгруппам, общественным инспекторам структурных подразделений, членам Профкома.

25.6. работникам, получившим уведомление за 2 месяца о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

25.7. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3-х до 14 лет (детей-инвалидов – в возрасте до 18 лет), кроме случаев ликвидации учреждения, а также по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25.7. Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь, в т.ч. в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 27.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

25.8. переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только

в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с письменного согласия работника.

25.9. заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

25.10. переводить на контрактную форму найма работников – членов профсоюза производить с предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления Профкома.

25.11. о переводе на контрактную форму найма уведомлять работника не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

25.12. обсуждать содержание контракта (изменений и дополнений в контракт) работника-члена профсоюза производить с участием представителя Профком.

25.13. заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок (Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 с изменениями и дополнениями).

25.14. осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок (если работники не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

25.15. заключать с согласия матери (отца, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, (продлевать) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

25.16. заключать (продлевать) контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

25.17. осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской

дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования-до окончания ими учреждения образования;

25.18. осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплин и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если работники не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных коллективным договором) – на срок пять лет (если работники не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

25.19. продлевать срок контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника на период временной нетрудоспособности по его письменному заявлению.

25.20. Увольнять по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, производить только с предварительного согласия Профкома, если инициатором расторжения контракта является Наниматель.

25.21. выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка при прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание.

25.22. предоставлять работнику дополнительный поощрительный отпуск по контракту сверх общей продолжительности его трудового отпуска (основного и дополнительного) без учета периода работы, если на день представления трудового отпуска с работником был заключен контракт.

25.23. устанавливать всем работающим дополнительные меры стимулирования труда с момента заключения контракта на весь период работы по данному контракту и не могут быть изменены без согласия сторон.

25.24. расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

по состоянию здоровья, наличия инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;

необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

перевода (направления) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

избрания на выборную должность;

достижения работником пенсионного возраста, в т.ч. получения права на пенсию за работу с особыми условиями труда и пенсию за выслугу лет;

зачисления на дневное обучение в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме;

нарушения Нанимателем законодательства о труде, а также обязательств по коллективному договору, контракту;

поступления в аспирантуру либо клиническую ординатуру (по очной форме обучения);

трудоустройства у другого нанимателя на полную занятость, если в учреждении отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет).

26. Уважительными причинами для досрочного расторжения трудового договора (контракта) по требованию работника считаются:

состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору (контракту) на основании подтверждающих документов;

избрание на выборную должность;

необходимость ухода за больными членами семьи, или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе на основании подтверждающих документов;

выход на пенсию;

добровольное поступление на военную службу по контракту.

Досрочное расторжение контракта по требованию работника возможно и при наличии других причин, уважительность которых оценивает наниматель.

27. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении работника по истечении срока контракта с нарушением срока предупреждения работника, Наниматель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы.

28. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора.

29. Факт нарушения Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно (ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь).

30. Устанавливается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (Постановление Совета Министров от 02.08.1999 № 1180).

31. При совпадении срока истечения контракта работника и даты увольнения по сокращению численности или штата работников, работник увольняется по сокращению штата, как наиболее льготному основанию увольнения для работника. При этом соблюдаются порядок расторжения трудового договора по сокращению штата (ст.43 Трудового кодекса Республики Беларусь) и условия Договора.

32. Производится оплата при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере 2/3 установленного ему оклада (п. 7.5. Тарифного соглашения).

33. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно– консультационной или медико– реабилитационной экспертной комиссии (п.7.20. Тарифного соглашения).

34. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль соблюдения Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

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

не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в учреждении.

ГЛАВА 5 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, правилами внутреннего трудового распорядка, Приказом нанимателя о режиме работы Учреждения, графиком работ (сменности), иными актами законодательства Республики Беларусь, а также положениями настоящего раздела Договора.

35. Все необходимые элементы режима труда и отдыха в Учреждении отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

36. В связи с производственной необходимостью и оказанием круглосуточной медицинской помощи установить режим рабочего времени работникам (врачи, средний, младший медицинский персонал, прочий персонал в.т.ч. вахтеры) в соответствии с утвержденным графиком работы и с отработкой установленного законодательством количества рабочих часов в течение календарного месяца.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.112 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст. 113 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (ст.114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст.114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Устанавливать для категории работников продолжительность смен свыше 12 часов, но не более 24 часов в сутки в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников».

37. Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии. (ст. 289 Трудового кодекса Республики Беларусь).

38. Установить дополнительно:

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

определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

39. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с пунктами 38 и 39, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный пунктом 39, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящей статьи. (ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

41. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов. (ст.134 Трудового кодекса Республики Беларусь).

42. В структурных подразделениях с непрерывным режимом работы, а также в тех подразделениях, где по условиям работы невозможно или экономически нецелесообразно установление ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, Нанимателем по согласованию с Профкомом устанавливается суммированный помесичный, поквартальный, годовой учет рабочего времени.

Установить годовой суммированный учет рабочего времени для работников лифтовой службы учреждения.

43. Учитывая необходимость оказания медицинской помощи пациентам применять режим работы сверх установленной нормы продолжительности рабочего времени на основании графика работы и с оплатой за фактически отработанное время в пределах установленной нормы часов в год.

44. По соглашению между Нанимателем и работником может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

45. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Привлечение к работе в выходной день оформляется локальным нормативным документом учреждения и (или) распоряжением Нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 Трудового Кодекса Республики Беларусь (ст. 145 Трудового кодекса Республики Беларусь).

46. Не допускать привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным работам в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни:

беременных женщин;

работников моложе 18 лет.

47. Привлекать к работе в ночное время с их согласия, выраженного письменным заявлением (ежемесячно подтверждаемого подписью в графиках дежурств), которое считается действующим до момента его письменного отзыва:

женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет);

инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

48. Привлекать к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни с их согласия, выраженного письменным заявлением (ежемесячно подтверждаемого подписью в графиках дежурств), которое считается действующим до момента его письменного отзыва:

женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка– инвалида – в возрасте до 18 лет);

инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

49. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов), при получении первого среднего специального и высшего образования предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные ст. 215, ст. 216, ст. 217 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ГЛАВА 5 ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

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

51. Согласно ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам предоставляются следующие виды отпусков:

51.1. трудовые отпуска:

основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дня (ст.155 Трудового кодекса Республики Беларусь).

дополнительный отпуск согласно ст.157, ст.158 Трудового кодекса Республики Беларусь:

отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы;

отпуск за ненормированный рабочий день.

51.2. социальный отпуск:

по беременности и родам предоставляется на основании ст.184 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании ст.185 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Наниматель обязан:

При рождении ребенка и воспитании его в семье, по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется одновременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка (ст.186 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

Для завершения работы над квалификационной научной работы (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук в отношении которой

по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней (ст.187 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам работнику предоставляется не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка по заявлению работника и предоставлением подтверждающих документов.

Предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка– инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.

Отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами (на основании ст.189 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

По согласованию с нанимателем предоставляется отпуск:

по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней, также может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель (на основании ст.190 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

52. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для

совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные ст. 220, ст. 221 Трудового кодекса Республики Беларусь.

53. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (ст. 162 Трудового кодекса Республики Беларусь).

54. Очередность предоставления ежегодных отпусков работникам устанавливается графиком структурного подразделения Учреждения, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Работников ознакамливают с графиком отпусков под роспись. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Запланированный графиком отпусков трудовой отпуск может быть перенесен по согласованию сторон в связи с производственными причинами или при наличии уважительных причин личного характера на другое время. Перенос трудового отпуска согласовывается с Профкомом.

График отпусков работников структурных подразделений находится в доступном для работников месте.

Работникам, при неоднократных нарушениях трудовой дисциплины, запланированное время предоставления трудового отпуска может быть изменено.

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

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (ст. 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

56. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, в соответствии со ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

57. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников согласно Приложению 14.

58. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ст. 170 Трудового кодекса Республики Беларусь).

59. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:
при временной нетрудоспособности работника;
при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом освобождения от работы;

при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после окончания вызова учреждения образования);

в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

если работник не был своевременно уведомлен нанимателем о времени начала трудового отпуска (ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь).

60. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска) в случае необходимости массового оказания экстренной медицинской помощи пострадавшим при аварии, стихийном бедствии и недостаточности специалистов, а также в других случаях производственной необходимости.

61. По просьбе работника трудовой отпуск может быть разделен на три части, запланированных графиком отпусков. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

62. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в заочной форме его получения, при отсутствии направления нанимателя.

63. Предоставлять женщинам, имеющим детей первоклассников, по их желанию, трудовые отпуска в сентябре. Данное обстоятельство по просьбе работника учитывается при составлении графика трудовых отпусков.

Дополнительные гарантии и компенсации женщинам – матерям и отцам, воспитывающим детей:

в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по ее личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

64. Профком обязуется контролировать предоставление льгот, соблюдение трудового законодательства в вопросах предоставления отпусков, продолжительности рабочего времени, положений настоящего договора по данному разделу.

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

65. Наниматель обязуется:

65.1. обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами в области охраны труда.

65.2. включить в трудовые договоры (контракты) предусмотренные законодательством обязанности нанимателя и работника в области охраны труда.

65.3. обеспечить поддержание функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

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

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

68. Осуществлять обучение, повышение квалификации, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

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

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

71. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда:

71.1. доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

71.2. дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

71.3. сокращенную продолжительность рабочего времени.

72. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и

обезвреживающие средства в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

73. Организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учет в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

74. Обеспечивать молоком или равноценными пищевыми продуктами работников, выполняющими работы в условиях, дающих право на обеспечение молоком, в соответствии с Приложением 6 к Положению об оплате труда.

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

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

77. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе на вновь созданных рабочих местах, предоставлять в полном объеме компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

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

79. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

80. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве вышестоящую организацию.

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

82. Осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

83. Включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников, предусмотренные законодательством обязанности в области

охраны труда и ответственность за неисполнение всех обязательных требований охраны труда.

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

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

86. Рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

87. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

88. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением коллективного договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

89. По итогам работы за месяц (ежемесячно) поощрять общественных инспекторов по охране труда по докладной записке Профкома за эффективность осуществления периодического контроля за выполнением требований охраны труда за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации. При экономии фонда по оплате труда мотивационная оплата общественным инспекторам комиссия по установлению надбавок может рассматривать за счет бюджетных средств. В приказе указывается ежемесячный размер оплаты за работу общественных инспекторов. Приказ согласовывается с Профкомом.

90. Обеспечить необходимые условия для организации питания работников, путем оборудования комнат приема пищи и организации горячего питания;

91. Обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

91.1. систематически проводить занятия с работниками по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

92.2. пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

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

93.1. снижению численности работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

93.2. проведению Всемирного дня охраны труда, месячников по охране труда, «Неделя нулевого травматизма» и иных мероприятий с целью информирования работников о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, существующих профессиональных рисках.

94. Профком обязуется:

94.1. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

94.2. обеспечить контроль за предоставлением нанимателем в полном объеме компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

93.3. оказывать помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде.

93.4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших.

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

93.6. своевременно информировать о несчастном случае на производстве Минский городской комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

93.7. осуществлять общественный контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Положением о порядке осуществления общественными инспекторами по охране труда общественного контроля за соблюдением требований по охране труда в организациях системы Министерства здравоохранения.

93.8. ежеквартально рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы эффективности работы общественных инспекторов по охране труда и осуществления общественного контроля за соблюдением требований по охране

труда, проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и постановлениями вышестоящих профсоюзных органов.

93.9. избирать общественных инспекторов по охране труда из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, способных по своим профессиональным и деловым качествам содействовать нанимателю в создании здоровых и безопасных условий труда работников.

93.10. организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативными документами и методическими материалами, относящимися к предмету контроля.

93.11. совместно с нанимателем способствовать применению в организации принципов Концепции «нулевого травматизма», формирование в трудовом коллективе атмосферы нетерпимости к нарушениям требований по охране труда.

ГЛАВА 6

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

94.1. предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

94.2. обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

94.3. предоставлять в качестве минимальных, льготы, предусмотренные статьями 212, 214, 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования по направлению нанимателя.

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

94.5. оказывать материальную помощь за счет средств бюджета и средств фонда материального поощрения для частичной компенсации расходов по найму жилья молодым специалистам, согласно Положению о материальной помощи.

95. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль соблюдения законодательных норм:

95.1. по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических

училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

95.2. по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

95.3. по улучшению жилищных условий молодежи.

95.4. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников учреждения.

95.5. оказывать поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

96. Наниматель и Профком обязуются:

96.1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

96.2. оказывать содействие молодым специалистам в адаптации на рабочих местах в соответствии с локальным нормативным правовым документом.

96.3. ходатайствовать о постановке на учет молодых специалистов, желающих получить жилое помещение в общежитии со времени подачи заявления в соответствии с действующим законодательством.

ГЛАВА 7

ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

97. Наниматель и Профком обязуются:

97.1. организовать постановку на очередь для обеспечения жильем работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

97.2. постановку на очередь для улучшения жилищных условий и распределение жилой площади производить совместным решением администрации и Профкомом (далее – общественная комиссия по жилищным вопросам) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

97.3. списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и списки лиц, которым предоставляется жилье доводить до сведения работников.

97.4. содействовать вселению в общежития УП «Жилздрав» работников, не имеющих жилья.

97.5. ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций.

97.6. принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем.

97.7. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

98. Профком осуществляет контроль состояния учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдением жилищного законодательства, совместно с Нанимателем рассматривает вопросы распределения жилья.

ГЛАВА 8

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

99. Наниматель обязуется:

99.1. Предоставить работнику для прохождения диспансеризации освобожденный день (два) в зависимости от возраста работника с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка:

1 рабочий день 1 раз в 3 года (для работника, не достигшего 40 лет);

1 рабочий день 1 раз в год (для работника, достигшего 40 лет);

2 рабочих дня 1 раз в год (для работника, достигшего общеустановленного пенсионного возраста, а также работника в течение 5 лет до достижения такого возраста).

Работники Учреждения освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения согласовываются с Нанимателем.

Работники Учреждения обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной Министерством Здравоохранения Республики Беларусь (ст.103¹Трудового кодекса Республики Беларусь).

99.2. систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности, разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

99.3. при решении социальных вопросов направлять усилия на проведение мероприятий по оздоровлению работников, снижению уровня их заболеваемости и травматизма, на компенсацию некоторых видов материальных затрат, оказание материальной помощи, нуждающимся в ней.

99.4. в целях дальнейшего улучшения условий труда, производственной санитарии и культуры производства, организации отдыха, оздоровления и лечения сотрудников наниматель и профсоюзный комитет обязуется:

по результатам проведенного обязательного медицинского осмотра рассматривать вопрос о обеспечении санаторно-курортным лечением сотрудников, нуждающихся в оздоровлении;

обеспечить информирование коллектива об имеющихся возможностях по оздоровлению сотрудников и их детей в санаторно-курортных учреждениях;

всем сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, предоставлять трудовой отпуск в соответствии со сроками выделенной комиссией путевки или приобретенной самостоятельно.

99.5. обеспечить путевками в детские оздоровительные лагеря детей работников Учреждения.

99.6. оказывать материальную помощь на оплату путевки из фонда материальной помощи в соответствии с Положением 4 об оплате труда.

9.7. приобретать коллективные туристические путевки выходного дня в соответствии с заявками и сметой профсоюзного комитета.

100. Работники Учреждения имеют право:

на бесплатное проведение лабораторных и инструментальных и иных исследований по рекомендации врача-специалиста во время прохождения обязательных и (или) внеочередных медицинских осмотров;

на проведение бесплатных лабораторных и инструментальных и иных исследований по рекомендации врача-специалиста (при наличии медицинского заключения врача-специалиста с обоснованием необходимости проведения данного исследования) с целью установки диагноза;

на проведение диагностических исследований близким родственникам (родителям (отцу, матери, усыновителю (удочерителю), детям, достигшим 18-летнего возраста, супругу (супруге) по направлению врача-специалиста с целью установления диагноза, с оплатой данных исследований в размере 50 процентов от установленной стоимости в прейскурантах Учреждения.

101. С разрешения администрации Учреждения по направлению врача-специалиста госпитализировать близких родственников (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, а также супруг (супруга) в Учреждение.

102. Работникам Учреждения оказание платных медицинских услуг осуществлять на основании договора возмездного оказания услуг с оплатой стоимости расходных материалов.

ГЛАВА 9

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

103. Стороны признают, что без создания нормальных условий для полноценной человеческой жизни, быта и отдыха работающих и членов их семей невозможны максимальная эффективность и производительность труда, морально-психологический климат коллектива учреждения. В этих целях первичная профсоюзная организация обязуется:

103.1. широко и целенаправленно использовать для профилактики заболеваний и укрепления здоровья работников учреждения и членов их семей походы выходного дня, занятий в физкультурно-оздоровительных комплексах, плавательных бассейнах;

103.2. освободить от работы работников учреждения для участия в спортивно-массовых мероприятиях, в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, с сохранением среднего заработка;

103.3. обеспечивать участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем;

103.4. предусмотреть в смете учреждения необходимые средства для проведения культурно-оздоровительных, просветительных и спортивных мероприятий.

104. Наниматель обязуется:

104.1. отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, для бюджетных организаций – не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

104.2. предоставлять в бесплатное пользование помещение для занятий коллектива художественной самодеятельностью, спортивных секций, кружков, тренажеров, имеющихся в учреждении;

104.3. организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

105. Из средств первичной профсоюзной организации и нанимателя всемерно поощрять участие работников учреждения в проводимых спортивных мероприятиях и коллективе художественной самодеятельности.

ГЛАВА 9

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

106. Наниматель обязуется:

106.1. соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, средства связи, а также создавать иные условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

106.2. обеспечить организацию безличной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет профсоюзного комитета и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы.

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

106.4. сохранить средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

106.5. осуществлять расторжение, прекращение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия

вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь.

106.6. сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения коллективным договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в учреждении.

106.7. премировать освобожденных профсоюзных работников в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих за счет внебюджетных источников финансирования организации.

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

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

106.10. работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в том же учреждении.

106.11. не допускать увольнения работника в течение 2-х лет после окончания его выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации учреждения или совершения им виновных действий.

106.12. рассматривать предложения профсоюзного комитета по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

ГЛАВА 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность сторон за неисполнение (нарушение) условий договора:

107. Наниматель:

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

знакомит всех работников, в т.ч. впервые принятых, с содержанием договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

обязуется в недельный срок рассматривать представление профсоюзного комитета об имеющихся недостатках в выполнении договора и давать профсоюзному комитету мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

108. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками»).

109. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в т.ч. комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей (п. 2.10. Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

110. Представители нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения договора, несут дисциплинарную ответственность.

111. Систематическое невыполнение обязательств по договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями государственных организаций и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

112. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

113. Контроль выполнения Договора осуществляется профсоюзным комитетом, нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю выполнения Договора.

114. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

115. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения договора на расширенных заседаниях профсоюзного комитета с участием нанимателя.

116. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзной конференции.

Коллективный договор подписан «23» апреля 2024 года

Главный врач

В.В. Вацилин

Председатель
профсоюзного комитета

Т.В. Кажуро

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»,

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением устанавливается порядок расчета, структура, форма, система и размер оплаты труда работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – учреждение), в том числе перечни стимулирующих (надбавки и премии) и компенсирующих (доплаты) выплат, размер и порядков их осуществления. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих деятельность за счет: бюджетных средств; средств от приносящей деятельности.

2. Для целей настоящего Положения используются термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Трудовой кодекс Республики Беларусь), Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-ХИ «О здравоохранении»; Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27), Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29), постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» (далее – постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583), от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по оплате труда» (далее – постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575) и от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138), постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13), постановлениями Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах

работникам бюджетных организаций» и от 13 июня 2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52).

3. Настоящее Положение разработано в целях:

усовершенствования системы оплаты труда работникам учреждения; равной оплаты за равный труд и недопущения дискриминации в сфере оплаты труда работников учреждения;

создания равных возможностей для роста оплаты труда для всех категорий работников учреждения;

повышения эффективности и качества труда работников учреждения; введения гибкой системы материального стимулирования работников учреждения; раскрытия и привлечения кадрового потенциала;

стимулирования инициативы и творчества работников учреждения; рационального использования фонда оплаты труда.

4. Дифференциация размера стимулирующих и компенсирующих выплат осуществляется постоянно действующей комиссией по оплате труда работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – Комиссия по оплате труда) и комиссией по оплате труда за счет средств внебюджетной деятельности учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – Комиссия по внебюджету) и настоящим Положением.

Порядок создания, состав и деятельность Комиссии по оплате труда устанавливается локальным правовым актом учреждения.

Порядок создания, состав и деятельность Комиссии по внебюджету устанавливается локальным правовым актом учреждения.

5. В случаях, не установленных настоящим Положением, вопросы оплаты труда рассматриваются и принимаются Комиссией по оплате труда или Комиссией по внебюджету.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 Наниматель в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством: применяет кратные размеры базовой ставки в зависимости от разряда работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих, установленные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 – в отношении работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих; применяет тарифные разряды, в

соответствии с Тарифными разрядами по должностям врачей-специалистов, провизоров-специалистов, медицинских, фармацевтических работников, имеющих среднее специальное медицинское образование (за исключением руководителей), а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности, установленные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №52 – в отношении работников, занимающих должности служащих, относящиеся к сфере (области) деятельности здравоохранения;

применяет тарифные разряды, в соответствии с Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 – в отношении работников, занимающих должности служащих, которые являются общими для всех видов экономической деятельности; устанавливает тарифные разряды в пределах диапазонов тарифных разрядов тарифной сетки в соответствии с Инструкцией о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. №13 – в отношении работников, занимающих должности служащих, которые являются общими для всех видов экономической деятельности и в отношении работников, занимающих должности служащих, относящиеся к сфере (области) деятельности здравоохранения; устанавливает кратные размеры базовой ставки в зависимости от разряда работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих в соответствии с Инструкцией о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 – в отношении работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих;

устанавливает разряды работ рабочим, присвоенных комиссией по присвоению (повышению) разрядов рабочим учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», созданной в порядке, установленном положением Единого-тарификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34 и локальным правовым актом;

выплачивает работникам надбавку за стаж работы в бюджетных организациях, в размерах установленных пунктом 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 и абзацем вторым подпункта 3.1 пункта 3 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий)

и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. №13;

выплачивает работникам иные стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. №583 и от 14 июня 2014 г. № 575, в том числе и те выплаты, размер и порядок осуществления которых определен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. №13;

применяет при оплате труда работников перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, их размеры (кроме надбавки за стаж работы в бюджетных организациях), установленные приложением 18 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №52, а также размеры и порядок осуществления таких выплат, установленных Инструкцией о порядке осуществления размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52, - в отношении работников занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности здравоохранения; применяет при оплате труда работников перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, установленные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53, а также размеры и порядок осуществления таких выплат, установленных Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53;

определяет размеры и порядок осуществления иных, не указанных выше, стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения, за исключение надбавки за стаж работы в бюджетной организации;

осуществляет выплату премий работникам учреждения;

осуществляет единовременную выплату на оздоровление работникам учреждения;

оказывает материальную помощь

ГЛАВА 3 СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада;

стимулирующих выплат;
компенсирующих выплат.

8.1. Работникам учреждения ежегодно:

осуществляется единовременная выплата на оздоровление;
оказывается, материальная помощь.

9. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные Инструкцией о порядке осуществления и размерах, стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 и Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 устанавливаются работникам учреждения, включая руководителей, как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

10. Установление тарифных разрядов по должностям (кратных размеров базовой ставки по профессиям): врачей-специалистов и медицинских работников, имеющих среднее специальное медицинское образование, осуществляется в соответствии с Тарифными разрядами по должностям врачей-специалистов, провизоров-специалистов, медицинских, фармацевтических работников, имеющих среднее специальное медицинское образование (за исключением руководителей), а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности, установленными приложением 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 и Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138;

руководителей учреждения, из числа медицинских работников, осуществляется в соответствии с Тарифными разрядами по должностям руководителей из числа медицинских и фармацевтических работников центральных (городских, районных) поликлиник, городских поликлиник, амбулаторий в городах и сельской местности, установленными приложением 5 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 и Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138;

работников, занимающих должности служащих, которые являются общими для всех видов экономической деятельности в соответствии с Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций,

получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138;

работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих в соответствии с Краткими размерами базовой ставки в зависимости от разряда работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих, установленного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13.

При введении в учреждении новых наименований должностей служащих (профессий рабочих) тарифные разряды по должностям (кратные размеры по базовые ставки по профессиям) устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором.

11. Тарифные разряды по должностям руководителей из числа медицинских работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению об оплате труда.

Тарифные разряды по должностям работников, занимающих должности служащих, которые являются общими для экономической деятельности учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению об оплате труда.

Тарифные разряды по должностям врачей-специалистов и медицинских работников имеющих, среднее специальное медицинское образование учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению об оплате труда.

Кратные размеры базовой ставки по профессиям работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению об оплате труда.

Разряды рабочим учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», присвоенных комиссией по оплате труда учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», созданной в порядке, установленном положением Единого-тарификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34 и локальным правовым актом, устанавливаются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

12. Условия оплаты труда, установленные законодательством для работников учреждения, применяются в отношении всех работников учреждения.

ГЛАВА 4 ОКЛАД

13. Оклады работников учреждения устанавливаются путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов Тарифной сетки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых, приравнены к оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 или на кратный размер базовой ставки по профессиям работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих, установленный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13.

14. Оклады работников учреждения формируются отдельно по каждой должности служащего (профессии рабочего) с учетом объема выполненных работ (полное рабочее время (рабочий день) или неполное рабочее время (рабочий день)).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, оплата труда работнику, который исполняет его обязанности (за исключением штатного заместителя) производится исходя из оклада по должности временно отсутствующего работника.

ГЛАВА 5 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

15. К стимулирующим выплатам относятся: надбавки, премия.

16. В учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат (надбавок):

- за стаж работы в бюджетных организациях;
- при заключении контракта нанимателя с работником;
- за специфику работы в сфере здравоохранения;
- молодым специалистам;
- за сложность и напряженность работы;
- за обеспечение показателей деятельности;
- за работу в сфере здравоохранения.

17. На основании пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 и абзаца второго подпункта 3.1 пункта 3 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 работникам учреждения выплачивается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях и устанавливается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 % отклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % оклада;

от 15 лет и выше – 30 % оклада.

Расчет стажа работы в бюджетных организациях осуществляется в соответствии с законодательством об оплате труда. Надбавка за стаж работы изменяется в соответствии с законодательством об оплате труда. В соответствии с пунктом 12 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 выплата надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам учреждения, работающим с неполным рабочим временем, производится пропорционально отработанному времени.

18. На основании абзаца третьего пункта 3 части первой статьи 261¹ Трудового кодекса Республики Беларусь и абзаца второго подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 работникам, при заключении контракта нанимателя с работником, нанимателем, устанавливается и выплачивается работнику учреждения надбавка в размере не более чем на 50 процентов оклада. В дальнейшем конкретный размер указанной надбавки определяется Коллективным договором учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» и локальными правовыми актами в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. Уменьшение размера указанной надбавки осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь.

19. На основании абзаца второго пункта 8 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 и пункта 4 Инструкции о порядке осуществления и размерах, стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 нанимателем устанавливается и выплачивается работникам учреждения надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения в следующих размерах:

19.1. медицинским работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории – 5 %;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15 %;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 %;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 %;

19.2 за оказание высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории – 45 % оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию – 65 % оклада;

имеющим первую квалификационную категорию – 115 % оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию – 135 % оклада;

за осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории – 40 % оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию – 60 % оклада;
имеющим первую квалификационную категорию – 105 % оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию – 120 % оклада;
за выполнение сложных медицинских вмешательств врачам– специалистам:
без квалификационной категории – 20 % оклада;
имеющим вторую квалификационную категорию – 40 % оклада;
имеющим первую квалификационную категорию – 90 % оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию – 110 % оклада;
за осуществление интенсивной терапии пациентов после выполнения
сложных медицинских вмешательств врачам– специалистам:
без квалификационной категории – 10 % оклада;
имеющим вторую квалификационную категорию – 30 % оклада;
имеющим первую квалификационную категорию – 80 % оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию – 100 % оклада;
за участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в
выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, в проведении
интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи
медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием –
110 % оклада;
за участие в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в
выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении
интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств медицинским
работникам со средним специальным медицинским образованием – 90 % оклада.
(постановление Министерства здравоохранения от 13.06.2019 № 52);

19.3. За сложность и напряженность работы – в соответствии с «Положением
об установлении надбавки за сложность и напряженность работы учреждения
здравоохранения «5-я городская клиническая больница» согласно Приложению 6
Договора.

19.4. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в
амбулаторных условиях:

врачам-специалистам – 50%;

медицинским работникам со средним специальным медицинским
образованием – 50%;

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

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 %;

оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях – 40 %;

19.6. врачам-интернам, провизорам-интернам– 25%;

19.7. медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому (с
согласия медицинского работника пребывание дома в ожидании вызова на работу
для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи) – 50 %.

19.8. Стимулирующие надбавки молодым специалистам в процентах от
оклада:

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

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

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банкданных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50%.

19.9. За особенности профессиональной деятельности в процентах от оклада:

19.9.1. инженерам, ведущим инженерам за выполнение работ по синтезу, фармакопейному анализу и дозиметрическому контролю радиофармацевтических лекарственных средств, проведению контроля дозиметрических параметров радиотерапевтических аппаратов и иных источников ионизирующих излучений, обслуживанию и эксплуатацию медицинского диагностического оборудования для лучевой диагностики, аппаратов и компьютерных систем для планирования, реализации и обеспечения гарантии качества лучевой терапии – в размере 130 %;

19.9.2. фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование, – в размере 105%;

19.9.3. фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, – в размере 90%;

19.9.4. работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, инструкторам–методистам физической реабилитации) – в размере 150%;

19.9.5. младшим медицинским сестрам (младшим медицинским братьям) по уходу за больными, санитаркам (санитарами) структурных подразделений (палат) анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации, приемных отделений, структурных подразделений (палат) для пациентов с нарушением мозгового кровообращения (инсультом), с повреждением спинного мозга, сопровождающимся параличами конечностей и нарушением функции тазовых органов, – в размере 15% оклада;

19.9.6. работникам Учреждения, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, медицинскому дезинфектору, медицинскому регистратору, кроме должностей, указанных в пунктах 17.7.1– 17.7.5 в размере 50% оклада.

19.10. За особенности профессиональной деятельности рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

1– й разряд работы – 90 % базовой ставки;

2– й разряд работы – 80 % базовой ставки;

3– й разряд работы – 75 % базовой ставки;

4– й разряд работы – 70 % базовой ставки;

5– й разряд работы – 65 % базовой ставки;

6– й разряд работы – 60 % базовой ставки.

19.11. За работу в сфере здравоохранения:

19.11.1. медицинским работникам отделения анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации:

врачам-специалистам – 255% оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 120% оклада;

19.11.2. медицинским работникам приемного отделения:

врачам-специалистам – 190% оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 100% оклада;

19.11.3. медицинским работникам отделений (палат) для пациентов с нарушением мозгового кровообращения (инсультом), с повреждением спинного мозга, сопровождающимся параличами конечностей и нарушением функции тазовых органов:

врачам-специалистам – 190% оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 100% оклада;

19.11.4. медицинским работникам, за исключением указанных в подпунктах 19.11.1– 19.11.3. настоящего пункта:

врачам– специалистам – 140% оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 85% оклада

19.12. педагогическим работникам из числа специалистов: учителям-дефектологам в размере 15 % оклада.

20. На основании пункта 9 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 и пунктов 3-7 Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 нанимателем устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения следующие виды надбавки и их размеры:

20.1. надбавка молодым специалистам устанавливается: выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада; выпускникам, получившим высшее медицинское образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях - в размере 30 процентов оклада; выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банк данных одаренной и талантливой молодежи - в размере 50 процентов оклада;

22. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность работы является стимулирующей выплатой и не относится к обязательным выплатам.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам учреждения как поощрение за добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора и должностным (рабочими инструкциями) за соблюдении производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, а также является материальным поощрением работников учреждения за подготовку и участие в подготовке в особо значимых для учреждения мероприятиях, за выполнение особо важных поручений, за инициирование и решение проблемных вопросов, имеющих принципиальное значение для учреждения, а также является материальным поощрением работников учреждения труд которых обеспечил выполнение количественных и улучшение качественных показателей деятельности учреждения, в том числе способствовали экономному расходованию материальных ресурсов, и иные показатели, характеризующие деятельность работников учреждения, определенных локальным правовым актом учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность работы носит индивидуальный характер, ее размер устанавливается работникам учреждения дифференцированно и выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается:

по основной должности;

по должности, занимаемой работником на условиях совместительства как внешнего, так и внутреннего;

главному врачу учреждения по решению комитета по здравоохранения Минского городского исполнительного комитета;

Выплата надбавки за сложность и напряженность работы осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда, в том числе на выплату надбавки за сложность и напряженность работы, на соответствующий финансовый (календарный) год.

Размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы определяется Комиссией по оплате труда или Комиссией по внебюджету в процентах от оклада в зависимости от личного вклада работников учреждения в повышение эффективности деятельности учреждения на основании итогов деятельности за прошедший месяц в соответствии с Критериями для установления (повышения) надбавки за сложность и напряженность работы, определенными локальными правовыми документами учреждения и (или) критериями для лишения (снижения) надбавки за сложность и напряженность работы, определенным локальным правовым актом учреждения.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный ее размер и порядок выплаты определяется Комиссией по оплате труда или Комиссией по внебюджету и утверждается руководителем учреждения.

Порядок определения размера надбавки за сложность и напряженность работы определяется локальным правовым актом учреждения. При приеме

работу работника, переводе работника на работу по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) размер и порядок выплаты надбавки за сложность и напряженность работ в процентах, устанавливается Нанимателем на срок до следующего заседания Комиссии по оплате труда или Комиссии по внебюджету с момента приема работника на работу или перевода работника на работу по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)

23. Профгруппоргам структурных подразделений Учреждения относящихся к категории медицинских работников по предоставлению докладной записки Профкома устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда в размере 10 процентов от оклада к ранее установленной за счет бюджетных средств, профгруппоргам, не относящимся к категории медицинских работников, выплачивается премия за работу в размере 10 процентов от оклада за счет внебюджетных средств Учреждения.

ГЛАВА 6 КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

30. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

31. В учреждении установлены следующие виды компенсирующих выплат (доплат):

за реализацию организационно-распорядительной функции;

за выполнение функции главного специалиста;

за особый характер труда; за работу во вредных (или) опасных условиях труда;

за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные выходные дни за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; базовая доплата.

32. На основании абзаца второго пункта 8 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 и пунктов 6, 7 Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 нанимателем устанавливается и выплачивается работникам учреждения следующие виды доплат и их размеры:

32.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в зависимости от условий труда в размерах 35–60% часового оклада работника в соответствии с «Перечнем подразделений и должностей работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», работа в которых дает право на установление доплаты за каждый час работы в ночное время или в ночную смену» согласно Приложение 7 Договора .

32.2. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

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

32.3. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест – в размерах 0,03–0,04% базовой ставки за каждый час работы в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

32.4. за реализацию организационно– распорядительной функции врачам–специалистам, провизорам–специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений с числом должностей врачей–специалистов:

до 2,75 включительно – 20% базовой ставки;

от 3 до 5,75 включительно (в отделениях, оказывающих стационарную медицинскую помощь, – от 1 до 5,75 включительно) – 25% базовой ставки;

от 6 до 11,75 включительно – 30% базовой ставки;

от 12 и свыше – 35% базовой ставки.

32.5. врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями:

базы интернатуры, при численности врачей-интернов, провизоров– интернов от 11 до 20 человек включительно – 75% базовой ставки, от 21 до 30 человек включительно – 85% базовой ставки, от 31 до 40 человек включительно – 115% базовой ставки, свыше 40 человек – 130% базовой ставки;

врачей– интернов, провизоров– интернов при численности до 4 человек включительно – 45% базовой ставки, от 5 до 7 человек включительно – 85% базовой ставки, от 8 до 10 человек включительно – 130% базовой ставки;

32.6. медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым на должности с применением производного наименования «старший» – 15% базовой ставки;

32.7. за выполнение функции главного внештатного специалиста, назначенного Министерством здравоохранения, Комитетом по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета, устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам в следующих размерах:

главным внештатным специалистам Министерства здравоохранения – 50% базовой ставки;

главным внештатным специалистам комитета по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета – 30% базовой ставки.

32.8. за особый характер труда в процентах от базовой ставки в соответствии с «Перечнем подразделений и должностей работников учреждения

здравоохранения «5– я городская клиническая больница», работа в которых дает право на установление доплаты за особый характер труда согласно локальным нормативно- правовым актам.

Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплата за особый характер труда не устанавливается.

Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются.

32.9. за ученые степени и звания в размерах, кратных базовой ставке, лицам, имеющим:

ученые степени доктора и кандидата наук, – соответственно 0,69 и 0,35;

ученые звания профессора и доцента, – соответственно 0,46 и 0,23.

32.10. наставникам, закрепленным за молодыми работниками (специалистами) по приказу Нанимателя ежемесячно производить оплату в размере 40 % от оклада из средств, направленных на выплату премии из средств бюджетных ассигнований, а также из средств, полученных от приносящих доходов деятельности.

Дополнительными мерами стимулирования наставников могут быть: грамота, занесение на Доску Почета, продление контракта на максимальный срок и т.д.

34. На основании абзацев второго – четвертого пункта 7 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 и абзаца третьего подпункта 3.2. пункта 3 и пункта 14 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается, - в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам учреждения, выполняющим у Нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы. ; Совмещением должностей служащих (профессий рабочих) считается выполнение работником учреждения наряду с работой, определенной – трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего

(профессии рабочего) – в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Расширением зоны обслуживания (увеличения объема работы) считается выполнение работником учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Исполнением обязанностей временно отсутствующего работника считается выполнение работником учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Срок, в течение которого работник учреждения будет выполнять дополнительную работу, и конкретный размер доплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются приказом (распоряжением) Нанимателя с письменного согласия работника учреждения. Работник учреждения имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Наниматель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону.

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

35. На основании постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня .2019 г. № 53 Нанимателем устанавливается и выплачивается работникам учреждения базовая доплата. Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту работника. Установление базовой доплаты производится в рамках трудового договора или контракта по основной должности служащего (профессии рабочего). Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени по основной должности служащего (профессии рабочего). При определении размера базовой доплаты учитываются фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы (минимальной заработной платы с учетом индексации) определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислены оклад, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях, надбавка за работу по контракту. При изменении размера минимальной заработной платы, в том числе при ее индексации, размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету. Выплата работнику учреждения базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.

ГЛАВА 6 ПРЕМИЯ

36. На основании пункта 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 работникам учреждения устанавливается и выплачивается премия. На выплату премии направляются средства, предусматриваемые в бюджете и (или) средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 20 процентов от суммы окладов работников учреждения и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда.

Приложение I
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ
по должностям руководителей

№ п/п	Наименование должности	Тарифный разряд
1	Главный врач	17
2	Заместитель главного врача по медицинской части	16
3	Заместитель главного по акушерско-гинекологической помощи	16
4	Заместитель главного врача по хирургии	16
5	Заместитель главного врача по медицинской экспертизе и реабилитации	16
6	Заместитель главного врача по хозяйственной работе	16
7	Заместитель главного врача по безопасности, режиму и кадрам	16
9	Главная медицинская сестра	14
8	Начальник отдела кадров	15
10	Главный бухгалтер	15
11	Заместитель главного бухгалтера	15
12	Начальник планово-экономического отдела	15
13	Начальник отдела материально-технического снабжения	15
14	Главный инженер	15
15	Начальник отдела автоматизированных систем управления	15
16	Заведующий канцелярией	4
17	Заведующий хозяйством	4
18	Заведующий складом	4

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ

по должностям работников, занимающих должности служащих, которые являются общими для всех видов экономической деятельности

№ п/п	Наименование должности	Тарифный разряд
1	Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне первой категории	6
2	Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне второй категории	5
3	Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне без категории	4
4	Ведущий инженер по охране труда	7
5	Инженер по охране труда первой категории	6
6	Инженер по охране труда второй категории	5
7	Инженер по охране труда без категории	4
8	Ведущий юрист-консульт	7
9	Ведущий специалист по кадрам	7
10	Специалист по кадрам первой категории	6
11	Специалист по кадрам второй категории	5
12	Специалист по кадрам без категории	4
13	Инспектор по кадрам	3
14	Ведущий бухгалтер	7
15	Бухгалтер первой категории	6
16	Бухгалтер второй категории	5
17	Бухгалтер без категории	4
18	Ведущий экономист	7
19	Экономист первой категории	6
20	Экономист второй категории	5
21	Экономист без категории	4
22	Специалист по организации закупок первой категории	6
23	Специалист по организации закупок второй категории	5
24	Специалист по организации закупок без категории	4
25	Агент по снабжению	2

26	Медицинский регистратор	2
27	Медицинский дезинфектор	2
28	Психолог первой категории	6
29	Психолог второй категории	5
30	Психолог без категории	4
31	Учитель-дефектолог высшей категории	10
32	Учитель-дефектолог первой категории	9
33	Учитель-дефектолог второй категории	8
34	Учитель-дефектолог без категории	7
35	Инструктор-методист физической реабилитации высшей категории	7
36	Инструктор-методист физической реабилитации первой категории	6
37	Инструктор-методист физической реабилитации второй категории	5
38	Инструктор-методист физической реабилитации без категории	4
39	Инженер первой категории	6
40	Инженер второй категории	5
41	Инженер без категории	4
42	Инженер по строительству первой категории	6
43	Инженер по строительству второй категории	5
44	Инженер по строительству без категории	4
45	Инженер по медицинскому оборудованию первой категории	6
46	Инженер по медицинскому оборудованию второй категории	5
47	Инженер по медицинскому оборудованию без категории	4
48	Техник	3
49	Администратор сетей первой категории	6
50	Администратор сетей второй категории	5
51	Администратор сетей без категории	4
52	Инженер-электроник первой категории	6
53	Инженер-электроник второй категории	5
54	Инженер-электроник без категории	4
55	Специалист по сопровождению программного обеспечения первой категории	6
56	Специалист по сопровождению программного обеспечения второй категории	5
57	Специалист по сопровождению программного обеспечения без категории	4

Приложение 3
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ
по должностям врачей-специалистов, провизоров-специалистов

№ п/п	Наименование должности	Тарифный разряд
1.	Врачи-специалисты	
1.1.	Врач-интерн	7
1	Врач клинической лабораторной диагностики, врач-методист, заведующий аптекой, заместитель заведующего аптекой, провизор-технолог, провизор-аналитик, провизор-рецептар:	7
1.1	Высшей категории	10
1.2	Первой категории	9
1.3	Второй категории	8
1.4	Без категории	7
2	Врач-эпидемиолог, врач-эндокринолог, врач-клинический фармаколог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач-стоматолог-терапевт, врач-терапевт, врач-психотерапевт, врач-невролог, врач-акушер-гинеколог, врач-неонатолог, врач-кардиолог, врач-пульмонолог, врач-нейрохирург, врач-хирург, врач-уролог, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-психиатр-нарколог, врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач-трансфузиолог, врач-рентгенолог, врач лучевой диагностики, врач-рентгено-эндоваскулярный хирург, врач-физиотерапевт, врач лечебной физкультуры, врач-рефлексотерапевт, врач-эндоскопист, врач-гастроэнтеролог:	8
2.1	Высшей категории	11
2.2	Первой категории	10
2.3	Второй категории	9
2.4	Без категории	8

Приложение 4
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ
по должностям работников, имеющих среднее специальное медицинское,
фармацевтическое образование

№ п/п	Наименование должности	Тарифный разряд
1	Медицинский статистик, акушер, акушерка, медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный, медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист, медицинская сестра по функциональной диагностике, медицинский брат по функциональной диагностике, медицинская сестра ультразвуковой диагностики, медицинский брат ультразвуковой диагностики, медицинская сестра-массажист, медицинский брат-массажист, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре, рентгенолаборант, инструктор-валеолог, фельдшер-лаборант, фармацевт:	3
1.1	Высшей категории	6
1.2	Первой категории	5
1.3	Второй категории	4
1.4	Без категории	3

Приложение 5
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

КРАТНЫЕ РАЗМЕРЫ

базовой ставки по профессиям работников, которым устанавливается разряд работ, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница»

№ п/п	Наименование должности	Кратный размер
1	Гардеробщик 1-го разряда, подсобный рабочий 1-го разряда, уборщик помещений 1-го разряда	1,00
2	Делопроизводитель, лифтер 2-го разряда, уборщик территории 2-го разряда, швея 2-го разряда, вахтер 2-го разряда, секретарь	1,07
3	Санитар(ка) 3-го разряда, санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета), санитар(ка) 3-го разряда (процедурного кабинета), санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной), санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно-гигиенической обработки ванн, душевых кабин), санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений), санитар(ка) 3-го разряда (для перевозки и сопровождения больных), санитар(ка) 3-го разряда (для обслуживания посетителей), сестра-хозяйка 3-го разряда, укладчик-упаковщик, кладовщик 3-го разряда, водитель транспортно-уборочных машин 3-го разряда	1,10
4	Младшая медицинская сестра по уходу за больными 4-го разряда	1,14
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 5-го разряда	1,17

Приложение 6
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих) учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница», которым устанавливается доплата за
особый характер труда

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Размер доплаты за особый характер труда, % от базовой ставки
Общепольничный персонал		
Кабинет оториноларинголога	Врач-оториноларинголог	20
Стоматологический кабинет	Врач-стоматолог-терапевт	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Психотерапевтический кабинет	Врач-психотерапевт	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
Централизованное стерилизационное отделение	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Медицинский дезинфектор	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Приемное отделение	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
Акушерское физиологическое отделение	Врач-акушер-гинеколог (заведующий отделением)	20
	Врач-акушер-гинеколог	20

	Врач-акушер-гинеколог (для оказания экстренной помощи)	20
	Акушерка (старшая)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Акушерское обсервационное отделение	Врач-акушер-гинеколог (заведующий отделением)	20
	Врач-акушер-гинеколог	20
	Врач-акушер-гинеколог (для оказания экстренной помощи)	20
	Акушерка (старшая)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Родильный зал обсервационного отделения	Акушерка, акушер	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Отделение патологии беременности	Врач-акушер-гинеколог (заведующий отделением)	20
	Врач-акушер-гинеколог	20

	Акушерка (старшая)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Родовое отделение		
Родильный зал	Акушерка (старшая)	20
	Акушерка, акушер	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Отделение для новорожденных детей	Врач-неонатолог (заведующий отделением)	20
	Врач-неонатолог	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными 4-го разряда	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Педиатрическое отделение второго этапа выхаживания	Врач-неонатолог (заведующий отделением)	20
	Врач-неонатолог	20
	Врач-невролог	20
	Медицинская сестра	20

	(старшая)	
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Гинекологическое отделение острых заболеваний	Врач-акушер-гинеколог (заведующий отделением)	20
	Врач-акушер-гинеколог	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Гинекологическое отделение №2	Врач-акушер-гинеколог (заведующий отделением)	20
	Врач-акушер-гинеколог	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в	20

	столовой раздаточной)	
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Операционный блок (для родильных и гинекологических отделений)	Врач-акушер-гинеколог (заведующий операционным блоком)	20
	Медицинская сестра операционная (старшая)	20
	Медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Кардиологическое отделение		
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Пульмонологическое отделение	Врач-пульмонолог (заведующий отделением)	20
	Врач-пульмонолог	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Санитар(ка) 3-го	20

	разряда (для работы в столовой раздаточной)	
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно-гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Неврологическое отделение №1		
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Неврологическое отделение №2		
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Неврологическое отделение №3 (для пациентов с острыми нарушениями мозгового кровообращения)	Врач-невролог (заведующий отделением)	30
	Врач-невролог	30
	Врач-терапевт	30
	Врач-невролог (для оказания экстренной помощи)	30
	Медицинская сестра (старшая)	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30

	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно-гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	30
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	30
	Учитель-дефектолог	30
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Гнойное отделение для лечения неврологических пациентов с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличами (парезами) конечностей, расстройствами функций тазовых органов и долечивания нейрохирургических пациентов	Врач-невролог (заведующий отделением)	30
	Врач-невролог	30
	Врач-уролог	30
	Медицинская сестра (старшая)	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	30
	Инструктор по лечебной физкультуре	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно-гигиенической обработки ванн,	30

	душевых кабин)	
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (для перевозки и сопровождения больных)	30
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	30
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Неврологическое отделение №5 (для пациентов с острыми нарушениями мозгового кровообращения)	Врач-невролог (заведующий отделением)	30
	Врач-невролог	30
	Врач-терапевт	30
	Врач-невролог (для оказания экстренной помощи)	30
	Медицинская сестра (старшая)	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно-гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	30
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	30

	Учитель-дефектолог	30
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Нейрохирургическое отделение	Врач-нейрохирург (заведующий отделением)	20
	Врач-нейрохирург	20
	Врач-нейрохирург (для оказания экстренной помощи)	20
	Врач-травматолог- ортопед	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Операционный блок нейрохирургического отделения	Медицинская сестра операционная (старшая)	20
	Медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Хирургическое отделение №1	Врач-хирург (заведующий отделением)	20
	Врач-хирург	20
	Врач-хирург (для оказания экстренной помощи)	20

	Медицинская сестра операционная (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	20
	Санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета)	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Операционный блок хирургического отделения №1	Медицинская сестра операционная (старшая)	20
	Медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Отделение гнойной хирургии	Врач-хирург (заведующий отделением)	30
	Врач-хирург	30
	Врач-уролог	30
	Медицинская сестра (старшая)	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Медицинская сестра, медицинский брат (перевязочного кабинета)	30
	Медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный	30
	Медицинская сестра, медицинский брат (уролога)	30
	Санитар(ка) 3-го	30

	разряда	
	Санитар(ка) 3-го разряда (перевязочного кабинета)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (операционная)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно- гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда (уборка помещений)	30
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	30
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Отделение анестезиологии и реанимации №1	Врач-анестезиолог- реаниматолог (заведующий отделением)	20
	Врач-анестезиолог- реаниматолог	20
	Врач-психиатр-нарколог	30
	Медицинская сестра- анестезист (старшая)	20
	Медицинская сестра- анестезист, медицинский брат- анестезист	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20

Отделение анестезиологии и реанимации №2	Врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением)	20
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	20
	Медицинская сестра-анестезист (старшая)	20
	Медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
	Отделение анестезиологии и реанимации №3	Врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением)
Врач-анестезиолог-реаниматолог		20
Медицинская сестра-анестезист (старшая)		20
Медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист		20
Медицинская сестра, медицинский брат		20
Санитар(ка) 3-го разряда		20
Санитар(ка) 3-го разряда (для работы в столовой раздаточной)		20
Младшая медицинская сестра по уходу за больными 4-го разряда		20
Сестра-хозяйка 3-го разряда		20
Отделение анестезиологии и		Врач-анестезиолог-реаниматолог

реанимации (для родильных и гинекологических отделений)	(заведующий отделением)	
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	20
	Медицинская сестра-анестезист (старшая)	20
	Медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Сестра-хозяйка 3-го разряда	20
	Отделение анестезиологии и реанимации (для новорожденных детей)	Врач-анестезиолог-реаниматолог детский (заведующий отделением)
Врач-анестезиолог-реаниматолог детский		20
Медицинская сестра (старшая)		20
Медицинская сестра, медицинский брат		20
Санитар(ка) 3-го разряда		20
Сестра-хозяйка 3-го разряда		20
Отделение клинической и функциональной диагностики	Врач ультразвуковой диагностики	20
Отделение ультразвуковой диагностики (для родильных и гинекологических отделений)	Врач ультразвуковой диагностики (заведующий отделением)	20
	Врач ультразвуковой диагностики	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20

	разряда	
Клинико-диагностическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики (заведующий лабораторией)	20
	Врач клинической лабораторной диагностики	20
	Фельдшер-лаборант (старший)	20
	Фельдшер-лаборант	20
	Медицинский регистратор	20
Рентгеновское отделение	Врач-рентгенолог (заведующий отделением)	30
	Врач-рентгенолог	30
	Рентгенолаборант (старший)	30
	Рентгенолаборант	30
	Рентгенолаборант (для оказания экстренной помощи)	30
	Медицинский регистратор (рентгеновского архива)	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Отделение рентгеновской компьютерной и магнитно-резонансной томографии	Врач-рентгенолог (заведующий отделением)	30
	Рентгенолаборант (старший)	30
Кабинет магнитно-резонансной томографии		
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	20
Кабинет рентгенокомпьютерной диагностики	Врач-рентгенолог	30
	Рентгенолаборант	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30

	Инженер	30
Процедурный кабинет	Медицинская сестра, медицинский брат	30
Ангиографический кабинет	Врач-рентгено-эндovasкулярный хирург (заведующий отделением)	30
	Врач-рентгено-эндovasкулярный хирург	30
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	30
	Медицинская сестра операционная (старшая)	30
	Рентгенолаборант	30
	Медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист	30
	Медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
Физиотерапевтическое отделение	Медицинская сестра-массажист, медицинский брат-массажист	20
Кабинет рефлексотерапии (лазерной)	Врач-рефлексотерапевт	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Эндоскопическое отделение	Врач-эндоскопист (заведующий отделением)	20
	Врач-эндоскопист	20
	Медицинская сестра (старшая)	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20

	разряда	
Районный консультативно-диагностический эндоскопический центр	Врач-эндоскопист	20
	Врач-гастроэнтеролог	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
Изотопная лаборатория	Врач лучевой диагностики (заведующий лабораторией)	30
	Врач лучевой диагностики	30
	Медицинская сестра (старшая)	30
	Медицинская сестра, медицинский брат	30
	Санитар(ка) 3-го разряда	30
	Инженер	30
Отделение гипербарической оксигенации	Врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением)	20
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	20
	Медицинская сестра-анестезист (старшая)	20
	Медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист	20
	Медицинская сестра, медицинский брат	20
	Санитар(ка) 3-го разряда	20
	Инженер	20
Аптека	Заведующий	20
	Заместитель заведующего	20
	Провизор - технолог	20
	Провизор - рецептар	20
	Провизор - аналитик	20

	Фармацевт	20
	Укладчик-упаковщик	20

Приложение 7
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих) учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница», которые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, работают во вредных и (или) опасных условиях труда

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, % от базовой ставки
Общепольничный персонал	Врач-эндокринолог	0,04
	Врач-клинический фармаколог	0,03
Кабинет оториноларинголога	Медицинская сестра, медицинский брат	0,03
Кабинет офтальмолога	Врач-офтальмолог	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,03
Терапевтический кабинет	Врач-терапевт	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,03
Приемное отделение	Врач-терапевт (заведующий отделением)	0,04
	Врач-терапевт	0,04
	Врач-невролог	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,03
Процедурный кабинет	Санитар(ка) 3-го разряда	0,03
Приемное отделение (для родильных и гинекологических отделений)	Акушерка, акушер	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,03
	Акушерка, акушер	0,04

Акушерское физиологическое отделение	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Отделение патологии беременности	Врач-терапевт	0,04
	Акушерка, акушер	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Гинекологическое отделение острых заболеваний	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Гинекологическое отделение №2	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Кардиологическое отделение	Врач-кардиолог (заведующий отделением)	0,04
	Врач-кардиолог	0,04
	Врач-терапевт (для оказания терапевтической помощи в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни)	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Неврологическое отделение №1	Врач-невролог (заведующий отделением)	0,04
	Врач-невролог	0,04
	Врач-невролог (для оказания экстренной помощи)	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
Неврологическое отделение №2	Врач-невролог (заведующий отделением)	0,04
	Врач-невролог	0,04

	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно- гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	0,04
Кабинет электронейромиографи и	Врач-невролог	0,04
Нейрохирургическое отделение	Врач-невролог	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно- гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	0,04
Хирургическое отделение №1	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда	0,04
	Санитар(ка) 3-го разряда (осуществление санитарно- гигиенической обработки ванн, душевых кабин)	0,04
Отделение клинической и функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики (заведующий отделением)	0,04
	Врач функциональной диагностики	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат по функциональной диагностике (ЭКГ)	0,04

Физиотерапевтическое отделение	Врач-физиотерапевт (заведующий отделением)	0,04
	Врач-физиотерапевт	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат по физиотерапии	0,04
Кабинет лечебной физкультуры и реабилитации	Инструктор-методист физической реабилитации	0,03
	Инструктор по лечебной физкультуре	0,04
Кабинет рефлексотерапии	Врач-рефлексотерапевт	0,04
	Медицинская сестра, медицинский брат	0,04
Хозяйственно-обслуживающий персонал	Уборщик территории 2-го разряда	0,03

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»,
финансируемых за счет средств местного бюджета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением устанавливаются размеры, порядок и условия выплаты премии работникам учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – учреждение).

Настоящее Положение распространяется на работников учреждения осуществляющих свою деятельность за счет бюджетных средств.

2. Для целей настоящего Положения используются термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Трудовой кодекс Республики Беларусь) и законодательством об оплате труда.

3. Настоящее Положение разработано в целях дополнительного стимулирования труда работников учреждения и направленно на повышение материальной заинтересованности работников учреждения в:

повышении профессионального мастерства;
достижения наилучших результатов деятельности и высокого качества труда;
повышения качества оказываемой медицинской помощи населению и ее доступности;

снижения заболеваемости, инвалидности и смертности среди обслуживаемого населения;

4. Премия выплачивается в пределах средств, предусматриваемых в соответствии с законодательством на оплату труда, в том числе на выплату премии, на соответствующий финансовый (календарный) год в размере 20 процентов от суммы окладов работников учреждения.

ГЛАВА 2
ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

5. Премия выплачивается работникам учреждения, осуществляющих свою деятельность за счет бюджетных средств:

за работу по основной должности служащего (профессии рабочих);
по должности, занимаемой работником на условиях совместительства как внешнего, так и внутреннего;

на работе сверх установленной продолжительности рабочего времени;
при работе по должностям, занимаемых на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

уволившимся – по соглашению сторон, в связи с переводом на другую работу в учреждении, в связи с выходом на пенсию, в связи с сокращением численности и штата работников, а также в связи с истечением срока действия трудового договора;

главному врачу – по решению комитета по здравоохранению минского городского исполнительного комитета.

6. Выплата премии работникам учреждения осуществляется ежемесячно по итогам работы текущего месяца и выплачивается до 25 числа следующего за отчетным месяцем.

7. Если день выплаты премии совпадает с государственными праздниками, выходными и праздничными днями выплату премии производить производить на кайуне вышеуказанных дней и праздников.

Уволившимся работникам учреждения премия за последний месяц работы в учреждении выплачивается после подведения итогов, на общих основаниях и в сроки, установленные настоящим Положением и Коллективным договором учреждения «5-я городская клиническая больница».

8. Средства, предусмотренные в соответствии с законодательством на выплату премии, распределяется следующим образом:

средства основного премирования;

средства дополнительного премирования.

8.1. Основное премирование осуществляется за счет средств, предусматриваемых в соответствии с законодательством на оплату труда, в том числе на выплату премии, на соответствующий финансовый (календарный) год. Средства основного премирования включают:

месячный фонд премирования, который составляет 20 процентов от суммы вкладов работников учреждения;

сумму премирования, образующуюся в результате применения Критериев для снижения (лишения) размера премии, учитываемых при премировании работников учреждения, утвержденных локальным правовым актом учреждения (далее - Критерии для снижения (лишения) размера премии);

сумму премирования главного врача учреждения.

8.2. Дополнительное премирование осуществляется за счет неиспользованных средств, предусматриваемых в соответствии с законодательством на оплату труда, образовавшихся в периоде, предшествующем отчетному (месяц, квартал, полугодие, год).

Средства дополнительного премирования включают:

сумму неиспользованных средств, предусматриваемых в соответствии с законодательством на оплату труда, образовавшихся в периоде, предшествующем отчетному (месяц, квартал, полугодие, год); сумму премирования, образующуюся в результате применения Критериев для установления (повышения) премии, учитываемых при премировании работников учреждения, утвержденных

локальным правовым актом учреждения (далее – Критерии для установления (повышения) премии).

9. Выплата премии работникам учреждения осуществляется на основании локального правового акта, согласованного с первичной профсоюзной организацией учреждения.

ГЛАВА 3 УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

10. Вопросы установления, повышения и (или) снижения (лишения) размера премии рассматриваются постоянно действующей комиссией по премированию работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – Комиссия по премированию) в порядке, определенном локальным правовым актом учреждения.

Порядок создания, состав и деятельность Комиссии по премированию устанавливается локальным правовым актом учреждения. Конкретный размер премии определяется Комиссией по премированию по итогам деятельности работников учреждения за прошедший месяц (квартал, полугодие, год) в каждом конкретном случае с учетом объективно сложившихся причин и в соответствии с Критериями для снижения (лишения) размера премии и Критериями для установления (повышения) премии.

11. Выплата премии осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением, Положением об оплате труда работников учреждения, согласно приложению 1 к Коллективному договору учреждения и локальным правовым актом учреждения.

12. В случаях, не установленных настоящим Положением, вопросы премирования рассматриваются и принимаются Комиссией по премированию.

13. При премировании работников учреждения учитывается:
личный вклад работника учреждения в результаты деятельности учреждения;
фактически отработанное время работником учреждения;
объем выполненных (оказанных) работ (услуг) работником учреждения;
выполнение условий премирования, определенных настоящим Положением.

15. Снижение или лишение премии применяется по отношению к работнику учреждения за конкретный факт нарушения в тот период времени, в котором это нарушение было совершено, и (или) с учетом времени поступления документов, подтверждающих конкретный факт нарушения, а именно издания приказа главного врача о наложении дисциплинарного взыскания и иного, в соответствии с законодательством о труде, об оплате труда, настоящим Положением, а также решением Комиссии по премированию.

ГЛАВА 4 ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 4.1. Некачественное выполнение и (или) невыполнение плановых показателей.
- 4.2. Несоответствие работы установленным критериям оценки деятельности.
- 4.3. Нарушение регламентов, инструкций, которые приводят к снижению качества труда,
- 4.4. утрата и порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения.
- 4.5. Предоставление недостоверной информации.
- 4.6. Низкое качество работы.
- 4.7. Нарушение правил техники безопасности, охране труда, противопожарной и санитарных норм и правил.
- 4.8. Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места и иное).
- 4.9. Невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, непосредственно руководителя структурного подразделения.
- 4.10. Дисциплинарное взыскание.
- 4.11. Использование государственного имущества не в служебных целях.
- 4.12. Нецелевое использование выделенных денежных средств и материально-сырьевых ресурсов.
- 4.13. Нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и (или) граждан.
- 4.14. Иное не предусмотренное данным Положением.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»,
финансируемых за счет средств приносящей доходы деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Размеры, порядок и условия выплаты премий за счет средств приносящей доходы деятельности определяются в учреждении здравоохранения «5-я городская городская клиническая больница» Положением по организации внебюджетной деятельности учреждения здравоохранения «5-я городская городская клиническая больница»:

1. Настоящим Положением устанавливаются размеры, порядок и условия выплаты премий за счет средств приносящей доходы деятельности определяются в учреждении здравоохранения «5-я городская городская клиническая больница» (далее – учреждение).

2. Для целей настоящего Положения используются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетной организации» (в редакции Указа от 22.12.2020 № 482) и постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций» и от 30.11.2016 № 982 «Об утверждении Положения об особенностях формирования и использования внебюджетных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг и (или) проведения клинических испытаний лекарственных средств, медицинских изделий, в государственных учреждениях здравоохранения».

3. Настоящее Положение разработано в целях дополнительного стимулирования труда работников учреждения и направленно на повышение материальной заинтересованности работников учреждения.

ГЛАВА 2
ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙ ПРИНОСЯЩУЮ ДОХОДЫ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Премирование работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет сметы доходов и расходов внебюджетных средств, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности.

2.2. Месячный фонд премирования образуется в размере 20% от суммы окладов работников и экономии по фонду премирования с начала года. Выплата осуществляется согласно положению о премировании работников учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – учреждение), финансируемых за счет средств местного бюджета.

2.3. Внебюджетные средства в размере не менее 60%, из части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения (фонд премирования), направляются на премирование лиц, задействованных в организации и (или) оказании платных медицинских услуг, а также содействующих развитию внебюджетной деятельности. Внебюджетные средства в размере 40% (фонд развития) направляются на развитие материально-технической базы учреждения.

2.4. За счет суммы превышения доходов над расходами, направляемых на материальное стимулирование за отчетный период, производится премирование:

работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет сметы доходов и расходов;

работников подразделений, осуществляющих бюджетную деятельность и содержащихся за счет бюджетной сметы;

работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе работников административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего аппарата.

2.5. Сумма превышения доходов над расходами, остающаяся в распоряжении учреждения, рассчитывается не позднее 15 числа следующего за отчетным периодом, и предоставляется для распределения в постоянно действующую комиссию по установлению надбавок (далее – комиссия).

2.6. Образовавшийся фонд премирования распределяется следующим образом:

82% – работникам, непосредственно оказывающим платные медицинские услуги, проводящим клинические испытания лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники, врачам-специалистам (заведующим), медицинским работникам со средним специальным образованием, медицинским сестрам (старшим), сестрам-хозяйкам, прочим работникам, содержащихся за счёт сметы доходов и расходов, за организацию и оказание сервисных услуг, а также работникам, указанным в пунктах 2.11.– 2.13. данного положения;

8% – направляется на стимулирование работников отдела по внебюджетной деятельности, содержащихся за счет внебюджетной сметы доходов и расходов;

10% – работникам административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего аппарата, содействующим развитию внебюджетной деятельности согласно приложению 1.

2.7. При премировании работников отдела по внебюджетной деятельности: непосредственно оказывающих лечебно-консультативную медицинскую помощь, устанавливается прямая зависимость размера премии от величины трудового вклада работника, а содержащихся за счет внебюджетной сметы доходов и расходов –

согласно представленному списку за подписью врача-методиста (заведующего) отдела.

2.8. При премировании работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, за счет средств, полученных от приносящей деятельности, устанавливается прямая зависимость размера премии от величины трудового вклада работника либо увеличения размера премии за перевыполнение планового задания согласно показателям их деятельности при их наличии.

2.9. При премировании работников отделений, занятых оказанием сервисных услуг (предоставление палат повышенной комфортности), за счет средств, полученных от приносящей деятельности, устанавливается прямая зависимость размера премии от величины трудового вклада работника и производится согласно представленных в отдел по внебюджетной деятельности списков за подписью руководителей структурных подразделений.

2.10. Осуществление выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам производится при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).

2.11. При привлечении иностранных пациентов в учреждение работниками структурных подразделений (за исключением работников, в должностные обязанности которых входит работа по привлечению иностранных граждан) осуществляется их материальное стимулирование в размере до 5% стоимости оказанных медицинских услуг без учета стоимости расходных материалов по представлению заведующих структурными подразделениями документов, подтверждающих основание для премирования. Выплата осуществляется по решению комиссии.

2.12. Премирование работников структурных подразделений, при условии выполнения доведенных отделению плановых заданий по внебюджетной деятельности (платные медицинские услуги и экспорт услуг), осуществляется на основании представления врача-методиста (заведующего) отдела по внебюджетной деятельности до 2,0 базовых ставок, при этом приоритетом является выполнение плановых показателей по экспорту. Выплата осуществляется по решению комиссии.

2.13. По решению комиссии также проводится премирование следующих лиц: заместителей главного врача за развитие внебюджетной деятельности, продвигающих услуги по экспорту и платных медицинских услуг, в размере до 2,0 базовых ставок;

работников учреждения, ответственных за организацию работы комиссии по оздоровлению (получение, учет, хранение, выдача путевок, расчет стоимости путевки, оформление протокола заседания комиссии, учет заявлений и составление заявок на оздоровление, хранение справок о денежных доходах, квитанций об оплате путевок, обратных талонов к путевкам, ведение журналов учета путевок, подготовка и сдача ведомственной отчетности), председателя и секретаря по 3,0 базовых величины;

работников учреждения, ответственных за организацию работы жилищной комиссии (прием документов для постановки на учет, нуждающихся в улучшении

жилищных условий, оформление протоколов заседания комиссии, подготовка выписок для работников, сверка и актуализация очереди работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, подготовка ведомственной отчетности) председателя и секретаря по 3,0 базовых величин каждого;

работника учреждения, осуществляющего забор крови из вены для лабораторных исследований на платной основе, в размере 3,0 базовых величин.

Премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.14. Распределение средств, полученных от приносящей доходы деятельности и премирование работников, участвующих в осуществлении внебюджетной деятельности, рассматриваются на заседаниях комиссии, решения которой оформляются протоколом и утверждаются приказом главного врача.

2.15. Премирование главного врача, за счет внебюджетных средств, производится из фонда премирования в соответствии с «Положением о порядке премирования и оказания единовременных выплат (материальной помощи) руководителям унитарных предприятий, подчиненных комитету по здравоохранению Мингорисполкома», утвержденного приказом комитета по здравоохранению Мингорисполкома от 27.01.2023 № 67 (в редакции приказа от 21.03.2024 №219).

2.16. Начисление и выплата суммы премирования и материального стимулирования работникам отделений производится согласно представленных в отдел по внебюджетной деятельности списков за подписью руководителей структурных подразделений.

2.17. В случае образовавшейся экономии фондов премирования (90%, 10%), при условии выполнения доведенных плановых заданий по внебюджетной деятельности, выплата экономии фондов осуществляется в конце финансового года.

2.18. Неиспользованные внебюджетные средства в конце финансового года изъятию не подлежат и используются в следующем финансовом году в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Внебюджетные средства в размере 40%, из части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, направляются на развитие материально– технической базы больницы (фонд развития).

3.2. Использование фонда развития:

укрепление материально-технической базы учреждения, в первую очередь структурных подразделений, активно оказывающих платные медицинские услуги, в том числе:

- на приобретение нового оборудования;
- на приобретение расходных материалов;
- на приобретение инвентаря;

на приобретение медикаментов;
на ремонт и оборудование палат повышенной комфортности;
текущие расходы по содержанию учреждения;
приобретение газет, журналов, методической литературы;
проведение мероприятий, направленных на пропаганду и формирование
здорового образа жизни;
проведение культурно-образовательных и физкультурно-оздоровительных
мероприятий, поддержку спортивных команд и коллектива художественной
самодетельности учреждения;
оплата за участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации,
переподготовку, профессиональную подготовку, стажировку при направлении
руководителем учреждения;
оказание материальной помощи на оздоровление к отпуску штатным
работникам отдела по внебюджетной деятельности, согласно положению об
оказании материальной помощи (Приложение 5);
для других целей и нужд учреждения по усмотрению главного врача в
соответствии с законодательством Республики Беларусь.

3.3. По решению комиссии может дополнительно осуществляться
премирование других лиц или структурных подразделений, содействующих
развитию внебюджетной деятельности и (или) оказывающих платные
медицинские услуги.

Приложение 1
к Положению о
премировании работников
учреждения здравоохранения
«5-я городская клиническая больница»

Перечень работников учреждения,
содействующих развитию внебюджетной деятельности

Наименование	%
Административно-управленческий персонал	
Заместитель главного врача по медицинской части	4,0
Заместитель главного врача по медицинской экспертизе и реабилитации	4,0
Заместитель главного врача по хирургии	4,0
Заместитель главного врача по хозяйственной работе	4,0
Заместитель главного врача по безопасности, режиму и кадрам	2,5
Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне	1,5
Ведущий инженер по охране труда	1,5
Ведущий юрисконсульт	1,0
Инженер по охране труда	1,0
Заведующая канцелярией	1,5
Главная медицинская сестра	1,8
Отдел кадров	7,5
в том числе начальник отдела кадров	2,5
Бухгалтерия	17,5
в том числе главный бухгалтер	2,5

Планово-экономический отдел	7,5
в том числе начальник планово-экономического отдела	2,5
Отдел материально-технического снабжения	6,5
в том числе начальник отдела материально-технического снабжения	2,5
Общепольничный персонал	4,2
Кабинет медстатистики	2,0
ЦСО	4,0
Хозяйственно-обслуживающий персонал	9,0
в том числе: делопроизводитель	1,0
секретарь	1,5
Отдел автоматизированных систем управления	8,0
в том числе начальник отдела автоматизированных систем управления	2,5
Аптека	7,0

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании
«5-я городская клиническая больница»,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением устанавливаются размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – учреждение).

Настоящее Положение распространяется на работников учреждения осуществляющих свою деятельность за счет бюджетных средств.

2. Для целей настоящего Положения используются термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Трудовой кодекс Республики Беларусь) и законодательством об оплате труда.

3. Настоящее Положение разработано в целях дополнительного стимулирования труда работников учреждения и направленно на повышение материальной заинтересованности работников учреждения.

ГЛАВА 2
МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения, в следующих случаях:

4.1. состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза к юбилейным датам (50, 60, 70 лет), непрерывно проработавшим в учреждении:

от 1 года до 3 лет – в размере 1 базовой величины;

от 3 до 5 лет – 2 базовых величин;

от 5 до 7 лет – 3 базовые величины;

от 7 до 10 лет – 4 базовые величины;

от 10 до 15 лет – 5 базовых величин;

от 15 до 20 лет – 10 базовых величин;

от 20 лет и более – 20 базовых величин;

- 4.2. при увольнении работника, состоящего на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза, непрерывно проработавшим в учреждении:
- от 10 лет до 15 лет – 5 базовых величин;
 - от 15 лет до 25 лет – 10 базовых величин;
 - от 25 и более – 15 базовых величин;
- 27.3. ветеранам ВОВ и приравненным к ним по льготам, ко Дню Победы – 10 базовых величин;
- 4.3. работникам, ликвидаторам Чернобыльской АЭС – один раз в год в размере 3-х базовых величин
- 4.4. работникам, матерям (отцу), удочерителю (усыновителю), опекуну, воспитывающим детей-инвалидов детства (до 18 лет), к Дню защиты детей и к Новому году – 2 базовые величины;
- 4.5. работникам, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза при стихийных бедствиях (пожар, хищение имущества и др. несчастных случаях, принесших значительный материальный ущерб) – до 10 базовых величин;
- 4.6. работникам, членам профсоюза в случае смерти близких родственников (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, а также супруг (супруга) – 10 базовых величин;
- 4.7. в случае смерти работника Учреждения, членам его семьи (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, а также супруг (супруга) оказать помощь в размере – 10 базовых величин, помощь оказывается за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;
- 4.6. работникам Учреждения, в связи с длительной утратой трудоспособности:
- свыше одного месяца – 1 базовая величина;
 - свыше двух месяцев – 3 базовые величины;
 - три и более месяца – 5 базовых величин.
- 4.7. в случае смерти бывшего работника Учреждения, проработавшего не менее 15 лет в больнице и состоящем на профсоюзном учете в организации (учет неработающих пенсионеров) – членам его семьи оказать помощь в размере 10 базовых величин, помощь оказывается за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;
- 4.8. работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза при рождении ребенка – 10 базовых величин;
- 4.9. работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза – при строительстве (покупке) жилья, нуждающимся в улучшении жилищных условий и стоящих на учете

нуждающихся в администрации района или по месту работы сотрудникам – разовая материальная помощь 20 базовых величин;

4.10. работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза:

в случае награждения Почетной грамотой работника Учреждения – 3 базовых величины;

при объявлении Благодарности Учреждения – 2 базовых величины;

в случае награждения Почетной грамотой вышестоящей организации – 5 базовых величин;

при объявлении Благодарности вышестоящей организации – 3 базовых величины;

4.11. работникам, для оплаты путевок в детские оздоровительные лагеря в летний период по спискам, предоставляемым комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению – 3 базовые величины;

4.12. работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение, приобретенных за собственные средства в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт» – 10% от стоимости путевки;

4.13. работникам (родителям), состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза, впервые отправляющим детей в школу (1–й класс) – 5 базовых величин;

4.14. работницам, имеющих на иждивении трех и более детей до 16–летнего возраста; одиноким матерям, имеющих на иждивении детей до 16–летнего возраста; вдовам, имеющих на иждивении детей до 16–летнего возраста ко Дню матери – 2 базовые величины на каждого ребенка;

4.15 работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза, впервые вступившим в брак – 3 базовые величины;

4.16. молодым специалистам, принятым на работу по направлениям учреждений образования, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза-материальная помощь (врачам – в размере 10 базовых величин, среднему медперсоналу – в размере 5 базовых величин) ежегодно в течение двух лет;

4.17. работникам старше 65 лет, отработавших непрерывно в Учреждении более 20 лет ко Дню пожилых людей – 1 базовая величина;

4.18. работникам, имеющим группу инвалидности, ко дню инвалида – 1 базовая величина;

4.19. иногородним молодым специалистам (кроме, зарегистрированных в Минском районе) принятым по направлению до получения общежития, арендного жилья, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации, членам профсоюза, ежеквартально компенсировать частичную оплату найма жилого помещения – 3 базовые величины 1 раз в квартал, при предъявлении договора найма.

4.20. Главному врачу оказывается материальная помощь наряду с работниками Учреждения.

5. Наниматель имеет право в течение года оказывать материальную помощь по заявлениям работников в случаях, не предусмотренных данной главой Договора.

6. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, выписки из протокола собрания профгруппы с приложением документов, подтверждающих право получения помощи.

7. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом по Учреждению.

8. Остаток неиспользованных средств за полугодие (ко дню медицинского работника и в конце календарного года (в декабре) предусмотренных на оказание материальной помощи выдается всем сотрудникам, в т.ч. и руководителю Учреждения, за исключением лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, и отпусках по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет;

вновь принятые на работу и уволенные сотрудники имеют право на получение материальной помощи, если они отработали не менее 80% нормы рабочего времени за период между выплатами;

лицам, оформленным на работу на условиях неполной рабочей недели, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени;

Нанимателю оказывается материальная помощь, предусмотренная Договором, принятом в установленном порядке в Учреждении.

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременной выплате
«5-я городская клиническая больница»,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением устанавливаются размеры, порядок и условия единовременной выплаты работникам учреждения здравоохранения «5-я городская клиническая больница» (далее – учреждение).

Настоящее Положение распространяется на работников учреждения осуществляющих свою деятельность за счет бюджетных средств.

2. Для целей настоящего Положения используются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

3. Настоящее Положение разработано в целях дополнительного стимулирования труда работников учреждения и направленно на повышение материальной заинтересованности работников учреждения.

ГЛАВА 2
ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА

4. Работникам учреждения ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление при уходе в трудовой отпуск (весь или часть трудового отпуска).

5. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в бюджете и (или) средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 1,0 оклада работника.

6. Работникам, принятым на основную должность на условиях неполного рабочего времени, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально зачислению по основной должности.

7. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается работникам, работающим на условиях совместительства.

8. Размер месячного расчетного оклада, из которого исчисляется единовременное пособие на оздоровление, определяется на дату исчисления по заявлению. При последующем изменении окладов, (с даты после фактической

выплаты пособия) перерасчет единовременного пособия на оздоровление не производится.

9. Экономия по фонду единовременной выплаты на оздоровление направляется на дополнительное премирование.

10. Вновь принятым работникам, не отработавшим полный рабочий период (11 месяцев), но имеющим право на часть отпуска (в порядке перевода) единовременная выплата выплачивается по перечисленным основаниям выше.

