Приложение 2
к Коллективному договору
на 2023- 2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления
стимулирующих выплат работникам
(в редакции д.с. №1 от 21.08.2023,
д.с. №2 от 26.09.2023)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

письмом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 18 октября 2019 года № 10-2-6/15407 «Об оплате труда профессорско-преподавательского состава с 1 января 2020 года»;

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

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

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

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

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

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

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

и другими нормативными документами.

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

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

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

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

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

1.6. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются:

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

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

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

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

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

средства республиканского бюджета;

средства, полученные от приносящей доходы деятельности;

иные средства, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

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

средства республиканского бюджета, предусмотренные на оплату труда;

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

иные средства, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

за стаж работы в бюджетных организациях;

за работу по контракту;

молодым специалистам, молодым рабочим (служащим);

за особенности профессиональной деятельности;

за сложность и напряженность работы;

профессиональная надбавка;

за специфику работы в сфере образования;

за специфику работы в сфере здравоохранения;

за особые достижения в сфере культуры;

за работу в сфере здравоохранения;

за работу в отрасли;

надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;

за ученую степень и ученое звание;

за обеспечение показателей деятельности.

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

за стаж работы;

за работу по контракту;

за специфику работы в бюджетных научных организациях;

за важность выполняемой работы;

за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;

за выполнение лечебно-диагностической работы;

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

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

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

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за ученую степень и ученое звание.

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

1.12. Стимулирующие выплаты (надбавки) выплачиваются, как правило, за фактически отработанное время; не начисляются за

периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

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

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

2. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА

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

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

до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

от 15 лет и выше – 30 %.

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

по специальности – по должностям научных работников,

в бюджетных организациях – по иным категориям работников.

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

до 2 лет – 10 %;

от 2 до 5 лет – 15 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в университет, одновременно являющимся выпускниками, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и

талантливой молодежи, – в размере 80 % оклада (30 % оклада + 50 % оклада).

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

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

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

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

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

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

рабочим в зависимости от разряда работы;

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

2.4.3. С учетом особенностей педагогической деятельности, осуществляемой ректором, проректорами, деканами (заместителями деканов), профессорско-преподавательским составом кафедр университета, надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться за следующие виды работ в процентах от базовой ставки:

за кураторство учебной группой (за исключением выполнения функции кураторства при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов, группой переподготовки (повышения квалификации) – от 20% до 40%;

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

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

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

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

Рассмотрение вопросов, связанных с установлением работникам университета надбавки за особенности профессиональной деятельности в соответствии с настоящим пунктом, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

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

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

(в редакции дополнительного соглашения №2 от 26.09.2023)

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

1-й разряд работы – 90% базовой ставки;
2-й разряд работы – 80% базовой ставки;
3-й разряд работы – 75% базовой ставки;
4-й разряд работы – 70% базовой ставки;
5-й разряд работы – 65% базовой ставки;
6-й разряд работы – 60% базовой ставки.

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

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

объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

(абзац 1 подпункта 2.5.1. пункта 2.5. в редакции дополнительного соглашения №2 от 26.09.2023)

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

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

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

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

Размер надбавки ректору университета устанавливается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

(в редакции дополнительного соглашения №2 от 26.09.2023)

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

2.5.4. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность работы:

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

за сложность и напряженность в работе;

за выполнение особо важных (срочных) работ;

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

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

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

за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

прочие достижения работника.

2.5.5. Комиссией по вопросам оплаты труда могут быть разработаны рекомендации для упорядочения установления надбавки за сложность и напряженность работы с указанием конкретных выполняемых работ, при которых устанавливается надбавка.

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

2.5.7. Отдельным работникам университета могут устанавливаться разовые надбавки за сложность и напряженность труда:

2.5.7.1. за выполнение отдельных срочных работ на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (проректора);

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

2.5.8. Рассмотрение вопросов, связанных с установлением надбавки за сложность и напряженность работы работникам университета, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

2.5.9. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть отменена или уменьшена в случае:

нарушения трудовой и производственной дисциплины;

несоблюдения сроков выполнения работы;

снижения качества порученной работы;

уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

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

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок (всем работникам университета на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки).

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

2.6. Размеры, порядок и условия установления профессиональной надбавки.

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

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

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

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

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

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 10%;

имеющим первую квалификационную категорию – 15%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20%;

2.7.2.2. педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании:

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

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

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

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

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

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

2.8.2.1. медицинским работникам:

не имеющим квалификационной категории – 5%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15%;

имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;

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

врачам общей практики – 110%;

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

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

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

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25% оклада.

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

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

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

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

руководителям непрофессиональных (любительских) коллективов художественного творчества, имеющих звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» – в размере 10% базовой ставки;

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак

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

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

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

врачам-специалистам – 140% оклада;

медицинским работникам со средним медицинским образованием- 85% оклада.

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

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

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

2.11.1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава в размере 15% от оклада.

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

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

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

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

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

деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы университета, утвержденным приказом ректора университета.

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

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

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

2.13.1. Надбавки за ученые степени и (или) звания устанавливаются в соответствии с Положением об установлении надбавок за ученые степени и звания в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет», утвержденным приказом ректора университета.

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

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

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

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

2.15. Размеры и порядок установления надбавки за кураторство учебной группой.

2.15.1. Надбавка за кураторство учебной группой устанавливается педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных

групп), при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов, за исключением выпускного курса, в размере 100 % базовой ставки, выпускного курса – в размере 50% базовой ставки.

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

(пункт 2.15 введен дополнительным соглашением №1 от 21.08.2023)

2.16. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, может направляться на установление стимулирующих надбавок работникам университета, а также на премирование, на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда.

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

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

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

Рассмотрение вопросов, связанных с установлением надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, докладных записок научных руководителей заданий (тем,

проектов) НИОК(Т)Р и (или) заведующего научно-исследовательской лабораторией, согласованных проректором по научной работе и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

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

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

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

нарушения трудовой и производственной дисциплины;

несоблюдения сроков выполнения работы;

снижения качества порученной работы;

уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

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

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

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

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

3.2. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях.

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

При этом решение об установлении данной надбавки:

в размере до 200% оклада принимается комиссией по вопросам оплаты труда на основании докладных записок научных руководителей

заданий (тем, проектов) согласованных проректором по научной работе и оформляется приказом ректора;

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

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

руководители;

специалисты;

другие служащие;

рабочие.

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

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

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

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

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

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

сопровождение заданий на проведение НИОК(Т)Р;

содействие своевременному и качественному выполнению заданий на проведение НИОК(Т)Р, выполнение работ (оказание услуг);»

прочие достижения в научно-исследовательской работе.

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на открытие ранее неизвестных закономерностей, получение принципиально новых научных результатов, разработку новых научных теорий и концепций, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

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

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

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

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

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

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

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

разработка и внедрение в практическое здравоохранение новых и (или) ранее не применявшихся в Республике Беларусь методов оказания

медицинской помощи (медицинской профилактики, диагностики, лечения и медицинской реабилитации) и организационных форм работы, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, клинических протоколов, фармацевтических субстанций, лекарственных средств, медицинских изделий, биомедицинских клеточных продуктов, технологических и лабораторных технических регламентов, диагностических наборов и тест-систем;

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

выполнение НИОК(Т)Р на ядерных и радиационных объектах;

разработка новых методов (методик) судебных экспертиз, экспертиз (исследований), экспертиз в целях научно-методического обеспечения в сфере судебно-экспертной деятельности, борьбы с преступностью и коррупцией, коренное их усовершенствование и внедрение в практическую деятельность.

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

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

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

3.3. Надбавка за важность выполняемой работы.

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

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

3.3.3. Критериями установления надбавки за важность выполняемой работы являются:

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

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

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

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

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

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

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

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

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

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

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

заданию (теме, проекту).

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

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

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

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

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

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

за выполнение лечебно-диагностической работы;

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

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

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

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет» д.м.н.	Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____ И.О.Стома	_____Н.Е.Дивак