Приложение 3
к Коллективному договору
на 2023- 2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях
выплаты премий работникам
(в ред. д.с. №1 от 21.08.2023,
д.с. №2 от 26.09.2023)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Трудовым кодексом Республики Беларусь;

Уставом университета;

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

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

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

другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (далее – Положение) принимается в целях материального стимулирования работников университета за достигнутые количественные и качественные показатели в труде, повышение их заинтересованности в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей и укреплении трудовой дисциплины, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

Ректор УО «Гомельский государственный медицинский университет»
д.м.н.
_____ И.О.Стома

Председатель первичной профсоюзной организации работников
_____Н.Е.Дивак

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

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

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

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

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

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь;

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

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

2. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

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

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

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

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

2.4. Регулярная премия из планового фонда премирования в размере 20% от суммы окладов работников университета выплачивается при условии выполнения показателей деятельности университета:

2.4.1. Проректору по учебной работе, деканам, заместителям деканов, заведующим кафедрами и руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненных проректору по учебной работе:

– образовательная деятельность – 20%;

– организационно-методическая деятельность – 20%;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20%;

– научная деятельность – 10%;

– экспорт услуг (обучение иностранных студентов и слушателей), платные услуги – 20%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10%.

2.4.2. Проректору по лечебной работе, руководителям структурных подразделений, работникам подчиненных проректору по лечебной работе:

– образовательная деятельность – 20%;

– организационно-методическая деятельность и лечебная работа – 20%;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20%;

– научная деятельность – 10%;

– экспорт услуг (обучение стажеров, клинических ординаторов, аспирантов из зарубежных стран) – 10%;

– платные медицинские услуги – 10%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10%.

2.4.3. Проректору по научной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по научной работе:

– образовательная деятельность – 10%;

– организационно-методическая деятельность – 10%;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 10%;

– научная деятельность – 25%;

– платные услуги – 10%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10%;

– взаимодействие с общественными формированиями университета – 5%;

– организация и контроль над работой студенческого научного общества университета – 10%;

– организация и контроль над работой совета молодых ученых университета – 10%.

2.4.4 Проректору по воспитательной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по воспитательной работе:

– организация идеологической и воспитательной работы – 40%;

– деятельность по формированию у сотрудников и студентов гражданственности и патриотизма – 15%;

– соблюдение трудовой, исполнительской и учебной дисциплины, требований законодательства Республики Беларусь – 10%;

– взаимодействие с органами государственной власти и управления – 10%;

– деятельность по продвижению имиджа университета, сотрудничество со средствами массовой информации – 10%;

– организация студенческого самоуправления, работа с одаренной и талантливой молодежью – 5%;

– пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников и студентов, проведение культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий – 5%;

– обеспечение эффективного взаимодействия с общественными объединениями и организациями – 5%.

2.4.5. Проректору, курирующему административно-хозяйственную деятельность, подчиненным ему руководителям структурных подразделений, работникам:

– противопожарная безопасность (отсутствие возгораний) – 10%;

– отсутствие травматизма на рабочих местах – 10%;

– сохранность имущества, находящегося на балансе, – 10%;

– выполнение доведенного показателя по энергосбережению – 10%;

– обеспечение безопасной работы оборудования повышенной опасности – 10%;

– обеспечение безаварийной эксплуатации транспорта университета – 10%;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20%;

– организация службы охраны учебных корпусов и общежитий – 10%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10%.

2.4.6. Проректору по международным связям, начальнику международного отдела, работникам, подчиненных проректору по международным связям:

– образовательная деятельность (академический обмен) – 10 %;

– организационно-методическая деятельность – 10%;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 15%;

– экспорт услуг (обучение иностранных студентов и слушателей) – 60%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 5%.

2.4.7. Проректору по безопасности, режиму и кадрам, работникам, подчиненным проректору по безопасности, режиму и кадрам:

– организация и проведение мероприятий по обеспечению кадровой, информационной и собственной безопасности, защиты государственных секретов, служебной и коммерческой информации, охраны зданий – 50%;

– взаимодействие с органами государственной власти и управления, правоохранительными структурами – 10%;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10%;

– деятельность по формированию у сотрудников и студентов гражданственности и патриотизма – 10%;

– взаимодействие с общественными объединениями и организациями университета – 10%;

– соблюдение трудовой, исполнительской и учебной дисциплины, требований законодательства Республики Беларусь – 10%.

(подпункт 2.4.7. введен дополнительным соглашением №1 от 21.08.2023)

2.5. Регулярная премия не начисляется за периоды:

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

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

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

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

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

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

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за период (месяц, квартал, полугодие), определяется как разница между ассигнованиями (плановым фондом), предусмотренными на оплату труда в бюджетной смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, и фактическими расходами за соответствующий период.

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за календарный год, определяется как разница между годовыми ассигнованиями (плановым фондом), предусмотренным на оплату труда в бюджетной смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, и ожидаемыми кассовыми расходами за год.

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

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

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

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

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

2.13. Показатели для единовременного премирования профессорско-преподавательского состава:

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

2.13.2. руководство студенческой научно-исследовательской работой;

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

2.13.4. внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс;

2.13.5. обновление и развитие учебно-материальной базы;

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

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

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

2.13.9. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

2.13.10. участие в конкурсе «Куратор года»;

2.13.11. эффективное руководство кураторской группой;

2.13.12. участие в конкурсе на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах университета;

2.13.13. создание рационализаторского предложения.

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

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

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

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

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

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

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

2.14.7. эффективность международных связей;

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

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

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

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

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

2.14.13. соблюдение штатной и финансовой дисциплины;

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

2.14.15. содействие обновлению и развитию материально-технической базы;

2.14.16. внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14.24. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

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

2.14.26. выполнение мероприятий по охране труда;

2.14.27. обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;

2.14.28. контроль над соблюдением законодательства об охране труда;

2.14.29. выполнение плана экспорта услуг;

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

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

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

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

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

2.15.3. внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15.13. выполнение дополнительных заданий и поручений;

2.15.14. высокое качество и эффективность выполняемых работ.

2.16. Показатели для единовременного премирования руководителя (заведующего) НИЛ являются:

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

2.16.2. высокие показатели в научно-исследовательской работе;

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

2.16.4. разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, подготовка отчетной документации, консультации по темам исследований;

2.16.5. совершенствование материально-технической базы и

своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии, обновление и развитие материально-технической базы, планирование необходимых реагентов и расходных материалов;

2.16.6. выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей;

2.16.7. руководство научно-исследовательским проектом;

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

2.16.9. разработка новых методик проведения исследований;

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

2.16.11. содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;

2.16.12. международное сотрудничество;

2.16.13. соблюдение штатной и финансовой дисциплины;

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

2.16.15. внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;

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

2.16.17. контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

2.16.18. выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника.

2.16.19. выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя;

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

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

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

2.17.2. руководство научно-исследовательским проектом;

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

2.17.4. разработка новых методик проведения исследований;

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

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

2.17.7. планирование необходимых реагентов и расходных материалов;

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

2.17.9. содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;

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

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

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

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

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

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

2.17.16. внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;

2.17.17. содействие в выполнении научно-исследовательской работы (далее – НИР) (набор и оформление документации, баз данных, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, планирование,

ведение бухгалтерского учета, начисление и выплата заработной платы, научное сопровождение, составление статистической отчетности, составление калькуляций и расчетов, осуществление контроля над использованием денежных средств, составление и представление финансовых отчетов в Министерство здравоохранении Республики Беларусь);

2.17.18. проявление активности, творческой инициативы;

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

2.18. Единовременное премирование одного работника может осуществляться по нескольким показателям.

Размер единовременного премирования по каждому из показателей не может превышать для:

руководящего состава университета – 10 базовых величин;

специалистов и служащих – 7 базовых величин;

рабочих – 5 базовых величин.

В отдельных случаях размер единовременного премирования может быть увеличен по решению комиссии по вопросам оплаты труда на основании представления председателя (заместителя председателя) комиссии по вопросам оплаты труда.

2.19. Работники университета также могут быть единовременно премированы:

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

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

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

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

защиту диссертаций и руководство по выполнению кандидатской и докторской диссертации;

2.19.4. за подготовку и выпуск следующих изданий:

– монографий, прошедших рецензирование и изданных республиканским издательством или за рубежом, – до 20 базовых величин;

– монографий, прошедших рецензирование и изданных в редакционно-издательском отделе университета, – до 15 базовых величин;

– учебников, получивших гриф «Утверждено Министерством образования Республики Беларусь», – до 30 базовых величин

– учебных пособий, получивших гриф «Допущено Министерством образования Республики Беларусь», – до 25 базовых величин;

– пособий, учебно-методических пособий, получившим гриф «Рекомендовано учебно-методическим объединением в сфере высшего образования Республики Беларусь по (профиль, направление или специальность) образования», а также гриф «Рекомендовано учебно-методическим объединением в сфере дополнительного образования взрослых», – до 15 базовых величин.

При наличии нескольких вышеперечисленных пунктов премия работнику суммируется.

При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора, подписанной каждым из соавторов.

2.19.5. за рационализаторское предложение в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о рационализаторской деятельности в учреждении образования «Гомельский медицинский университет»;

2.19.6. за руководство лучшими студенческими научно-исследовательскими работами (далее – НИР), занявшими призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных дипломами, на основании докладной записки начальника отдела науки, согласованной с проректором по научной работе:

– дипломом лауреата – 7 базовых величин;

– дипломом за научную работу 1 категории – 5 базовых величин;

– дипломом за научную работу 2 категории – 3 базовые величины;

– дипломом за научную работу 3 категории – 2 базовые величины.

При наличии нескольких студенческих НИР размеры премий работнику суммируются.

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

2.19.7. в связи с награждением:

- при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» – 10 базовых величин;
- при награждении нагрудным Знаком университета – 7 базовых величин;
- при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;
- при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

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

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

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

2.19.10. победители и призеры городских и республиканских спортивных мероприятий – до 5 базовых величин;

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

1 место – 5 базовых величин;
2 место – 3 базовых величины;
3 место – 2 базовых величины.

2.20. Дополнительно штатные работники университета, основным местом работы которых является университет, могут быть единовременно премированы по решению комиссии по вопросам оплаты труда по результатам работы за определенный период (квартал, 11 месяцев в конце календарного года) в размере определенного расчетного процента от оклада по основной должности за фактически отработанное время (объем выполняемой работы), в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям без учета фактически отработанного времени.

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

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

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с премированием, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда в составе: ректора университета, проректора по учебной работе, проректора по научной работе, проректора по лечебной работе, проректора по воспитательной работе, проректора, проректора по международным связям, председателя профкома работников, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела кадров, начальника юридического отдела, проректора по безопасности, режиму и кадрам.

В состав комиссии при необходимости могут включаться иные работники университета.

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

3.2. Деятельностью комиссии руководит председатель, который несет персональную ответственность за правильную организацию работы комиссии и обоснованность выносимых решений.

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

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

За достоверность информации, изложенной в докладных записках, и обоснованность размера премирования несут ответственность руководители структурных подразделений.

3.4. Секретарь комиссии обеспечивает организацию заседаний и оформление протоколов, которые подписываются всеми членами комиссии.

3.5. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

3.6. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решения об установлении (не установлении) с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера стимулирующих выплат.

3.7. Регулярное премирование работников университета из средств, предусматриваемых в соответствующих бюджетах, а также работников научно-исследовательской лаборатории в размере 20% от суммы окладов работников университета (плановый фонд премирования) осуществляется ежемесячно по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, в размере не более 20% от оклада работника за фактически отработанное время.

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

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

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

3.10. Премирование (поощрение) офицерского состава военной кафедры определяется законодательством, приказами Министерства обороны Республики Беларусь (ДСП), Постановлением Министерства

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

предложений ректора университета – для работников, непосредственно подчиняющихся ректору университета (проректоров,

главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) и работников, не относящихся к структурным подразделениям;

докладных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с курирующим проректором по направлению деятельности (при наличии) – для других категорий работников;

локальных правовых документов университета.

4.3. Работникам университета может быть установлена регулярная премия:

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

4.3.2. за выполнение отдельных срочных или особо важных работ на основании докладной записки руководителя структурного подразделения (проректора);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.7. за высокое качество и эффективность выполняемых работ;

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

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

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

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

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

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

4.5. Единовременное премирование одного работника может осуществляться по нескольким показателям.

Размер единовременного премирования по каждому из показателей не может превышать для:

руководящего состава университета – 10 базовых величин;

специалистов и служащих – 7 базовых величин;

рабочих – 5 базовых величин.

В отдельных случаях размер единовременного премирования может быть увеличен по решению комиссии по вопросам оплаты труда на основании представления председателя (заместителя председателя) комиссии по вопросам оплаты труда.

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

4.6.1. за проведение идеологической и воспитательной работы, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр (по

три кафедры в каждой группе) в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о конкурсе на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах;

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

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

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

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

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

4.6.6. за подготовку и выпуск следующих изданий:

– монографий, прошедших рецензирование и изданных республиканским издательством или за рубежом – до 20 базовых величин;

– монографий, прошедших рецензирование и изданных в редакционно-издательском отделе университета – до 15 базовых величин;

– учебников, получивших гриф «Утверждено Министерством образования Республики Беларусь» – до 30 базовых величин;

– учебных пособий, получивших гриф «Допущено Министерством образования Республики Беларусь» – до 25 базовых величин;

– пособий, учебно-методических пособий, получившим гриф «Рекомендовано учебно-методическим объединением в сфере высшего образования Республики Беларусь по (профиль, направление или специальность) образования», а также гриф «Рекомендовано учебно-методическим объединением в сфере дополнительного образования взрослых» – до15 базовых величин.

При наличии нескольких вышеперечисленных пунктов премия работнику суммируется.

При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора, подписанной каждым из соавторов.

Соавтор имеет право отказаться от выплаты премии в пользу членов авторского коллектива из числа работников университета.

(абзац введен дополнительным соглашением №2 от 26.09.2023)

4.6.7. за рационализаторское предложение в соответствии с условиями и в размерах, предусмотренных Положением о рационализаторской деятельности в учреждении образования «Гомельский государственный медицинский университет»;

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

– дипломом лауреата – 7 базовых величин;

– дипломом за научную работу 1 категории – 5 базовых величин;

– дипломом за научную работу 2 категории – 3 базовые величины;

– дипломом за научную работу 3 категории – 2 базовые величины.

При наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются.

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

4.6.9. в связи с награждением:

• при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» - 10 базовых величин;

• при награждении нагрудным Знаком университета – 7 базовых величин;

• при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;

• при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

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

• присвоение первой квалификационной категории – 7 базовых величин;

• присвоение высшей квалификационной категории – 10 базовых величин;

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

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

– за первое место – 5 базовых величин;

– за второе место – 4 базовые величины;

за третье место – 3 базовые величины;

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

1 место – 5 базовых величин;

2 место – 3 базовых величины;

3 место – 2 базовых величины.

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

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

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

При разработке и утверждении нескольких инструкций премия работнику суммируется.

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

(в редакции дополнительного соглашения №1 от 21.08.2023)

4.8. Дополнительно штатные работники университета, основным местом работы которых является университет, могут быть единовременно премированы по решению комиссии по результатам работы за определенный период (квартал, 11 месяцев в конце календарного года) в размере определенного расчетного процента от оклада по основной должности за фактически отработанное время (объем выполняемой работы), в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям без учета фактически отработанного времени.

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

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

5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ

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

- нарушение правил охраны труда – до 100 %;
- нарушение трудовой дисциплины – до100 %;
- нарушение исполнительской дисциплины – до 100 %;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100 %;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100 %;
- утрату или порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- предоставление недостоверной информации;
- дисциплинарное взыскание;
- за нарушение производственной, исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев (Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

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

5.3. Снижение размера премии производится:

- за допущение несчастных случаев (случаев травматизма) – 50-100%;
- за эксплуатацию неисправного оборудования:

  работнику – 20-50 %

  руководителю – 10-20 %;
- за неудовлетворительное содержание зданий и территорий:

  работнику – 10-20 %

  руководителю – 10-20 %;
- неудовлетворительное содержание санитарно-бытовых помещений и устройств:

  работнику – 5-10 %

  руководителю – 5-10 %;

– ведение работ, технологических процессов, учебного процесса с нарушением требований охраны труда:

работнику – 10-50 %

руководителю – 10-30 %;

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

– нарушение порядка обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда:

руководителю – 10-50 %;

– необеспечение работников инструкциями по охране труда:

руководителю – 5-10 %;

– необеспечение работников СИЗ:

руководителю – 50 %;

– неприменение СИЗ:

работнику – 50 %;

– невыполнение в срок мероприятий по ОТ и ПБ:

руководителю – 20-50 %;

– за допущение пожаров:

работнику – 50-100 %;

руководителю – 10-100 %;

– за нарушение противопожарных мероприятий:

работнику – 10-20 %;

руководителю – 10 %;

– за нарушение санитарных норм:

работнику – 10-20 %;

руководителю – 10 %

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

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

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

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

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