

Дополнительное соглашение №4
к коллективному договору учреждения образования
«Гомельский государственный медицинский университет»
на 2023-2026 годы

г. Гомель

20 сентября 2024г.

Стороны пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в Коллективный договор на 2023-2026 годы от 28.02.2023 года (далее – Коллективный договор):

1. Приложение 2 к Коллективному договору «Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам» изложить в редакции данного дополнительного соглашения.

2. Приложение 3 к Коллективному договору «Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам» изложить в редакции данного дополнительного соглашения.

3. Пункт 5 приложения 6 к Коллективному договору «ПЕРЕЧЕНЬ должностей служащих (профессий рабочих), подлежащих замене на период трудового отпуска работника» изложить в следующей редакции:

«5. Заместитель начальника планово-экономического отдела»

4. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2023-2026 годы от 28.02.2023 года регистрационный номер 425 вступает в силу с 1 октября 2024 года.

Приложения:

1. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам (Приложение 2 к Коллективному договору на 2023-2026 в редакции дополнительного соглашения №4 от 20.09.2024).

2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (Приложение 3 к Коллективному договору на 2023-2026 в редакции дополнительного соглашения №4 от 20.09.2024).

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной профсоюзной
организации работников

Н.Е.Дивак

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

Приложение 2
к Коллективному договору
на 2023- 2026
в редакции дополнительного
соглашения №4 от
20.09.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления
стимулирующих выплат работникам

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»,

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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 %;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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%;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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.

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

6-й разряд работы – 60% базовой ставки.

2.4.5. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается профессорско-преподавательскому составу учреждений образования, реализующих образовательные программы высшего образования по направлению "Здравоохранение", осуществляющим клиническую работу в университетской клинике, в размере до 100% оклада, направляя на эти цели средства в размере 13% суммы окладов профессорско-преподавательского состава учреждения образования, реализующего образовательные программы высшего образования по направлению "Здравоохранение".

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается приказом ректора университета в соответствии с Положением об установлении надбавки за особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательскому составу учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет», осуществляющему клиническую работу в учреждении здравоохранения «Гомельская университетская клиника – областной госпиталь инвалидов Великой Отечественной войны».

Выплата надбавки за особенности профессиональной деятельности осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

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.

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

2.5.3. Надбавка за сложность и напряженность работы, устанавливаемая работникам университета, делится на:

базовую (минимальную);

дополнительную.

2.5.4. Комиссия по вопросам оплаты труда **ежегодно** определяет базовые (минимальные) размеры надбавок за сложность и напряженность работы, для всех категорий работников исходя из размера средств, предусмотренных на установление надбавки, с учетом:

специфики работы в различных структурных подразделениях;

сложности и напряженности работы;

нагрузки;

иных обстоятельств.

2.5.5. Работникам университета может устанавливаться **дополнительная** надбавка за сложность и напряженность работы сверх базового (минимального) размера надбавки.

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

2.5.6. Комиссией по вопросам оплаты труда ежегодно разрабатываются рекомендации для упорядочения установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для профессорско-преподавательского состава кафедр, а так же специалистов и лаборантов кафедр.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

Критерии установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для профессорско-преподавательского состава кафедр, а так же специалистов и лаборантов кафедр определяются комиссией по вопросам оплаты труда с учетом показателей учебной, учебно-методической, научной деятельности работника и иных достижений работника за предшествующий период.

2.5.7. Комиссией по вопросам оплаты труда также могут разрабатываться рекомендации для упорядочения установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для иных категорий работников.

2.5.8. Критерии установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы для руководителей, специалистов и других служащих за исключением профессорско-преподавательского состава кафедр и специалистов (лаборантов) кафедр:

выполнение плановых показателей;

качество работы;

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

выполнение особо важных (срочных) работ;

выполнение дополнительного объема работы сверх установленного должностными инструкциями;

иницирование, организация, курация и решение проблемных вопросов;

представление результатов работы коллектива в СМИ;

выполнение общественных поручений сверх должностных обязанностей по текущим (постоянным) вопросам (проблемам);

за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической и патриотической направленности в интересах трудового коллектива сверх должностных обязанностей;

за качественное выполнение работ, направленных на обеспечение финансовой, хозяйственной, кадровой, учебной, научной, воспитательной, лечебной и международной деятельности университета;

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

методов работы;

прочие достижения работника.

2.5.9. Критерии установления **дополнительной** надбавки за сложность и напряженность работы для рабочих:

качество работы и интенсивность труда;

инициативность работника, его знания, опыт и добросовестность;

проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства, особых усилий и дополнительного времени;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

выполнение дополнительного объема работы сверх установленного рабочими инструкциями;

активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической и патриотической направленности в интересах трудового коллектива;

прочие достижения работника.

2.5.10. Рассмотрение вопросов, связанных с установлением надбавки за сложность и напряженность работы (как базовой (минимальной) так и дополнительной) работникам университета, осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений, оформленных в виде докладных записок, и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае.

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

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

2.5.11. Надбавка за сложность и напряженность работы, в том числе базовая (минимальная) надбавка, может быть отменена или уменьшена в следующих случаях:

невыполнение плановых показателей;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;

несоблюдения сроков выполнения работы;

несвоевременное (некачественное) исполнение должностных обязанностей (рабочих инструкций);

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

невыполнение (некачественное) выполнение поручений
руководителя;

несвоевременное (некачественное) представление отчетности
(информации);

снижения качества порученной работы;

уменьшения, отмены объема выполняемой работы;

наличие обоснованных жалоб на работника;

причинение материального ущерба;

низкий уровень организации и проведения учебной, методической,
научной и воспитательной работы на кафедре по преподаваемым
дисциплинам;

низкое качество подготовки студентов, слушателей ФПКиП и
низкий уровень успеваемости по преподаваемым на кафедре
дисциплинам;

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.

2.5.12. 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 и
периода, на который надбавка уменьшается (отменяется), на основании
докладной записки руководителя структурного подразделения
(проректора).

2.5.13. В случае отсутствия или недостаточности средств на
выплату надбавок за сложность и напряженность работы комиссия по
вопросам оплаты труда имеет право в течение календарного года

**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.

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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

2.6.2. Профессиональная надбавка устанавливается руководителям и их заместителям из числа педагогических работников университета, обособленных и структурных подразделений за исключением руководителей из числа профессорско-преподавательского состава в размере 15% от оклада.

Выплата профессиональной надбавки осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

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».

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%.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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 20% от оклада;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

иным педагогическим работникам из числа специалистов 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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

приказом ректора университета по согласованию с профкомом работников.

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

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

прочие достижения в научно-исследовательской работе.

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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).

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 мероприятий;

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

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).

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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, созданной 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., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2023- 2026
в редакции дополнительного
соглашения №4 от
20.09.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях
выплаты премий работникам

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

дисциплины, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

исполнительской дисциплины, правил охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, правил внутреннего трудового распорядка в размере 20 % от оклада работника.

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%;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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 идеологической и воспитательной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по идеологической и 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%;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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%.

2.5. Регулярная премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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.

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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).

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. эффективное руководство кураторской группой;

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы;

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

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:

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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, ведение учета затрат в разрезе тем (заданий, проектов) НИОК(Т)Р, составление и своевременное предоставление статистической отчетности, составление калькуляций и расчетов, осуществление контроля над использованием денежных средств, составление и представление финансовых отчетов в Министерство здравоохранения 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. Дополнительно штатные работники университета, основным местом работы которых является университет, могут быть

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

единовременно премированы по решению комиссии по вопросам оплаты труда по результатам работы за определенный период (квартал, полугодие, год) в процентах от оклада с учетом объема выполняемых работ по основной должности, в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям.

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

2.20. 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 идеологической и 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.

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.

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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.

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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;

4.4.14. за высокое качество организационно-методической работы, выполняемой в системе здравоохранения.

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак

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, исключительные права на которые принадлежат университету:

- монографий – 20 базовых величин;
- учебников, учебных пособий, получивших грифы Министерства образования Республики Беларусь – 30 базовых величин
- пособий, учебно-методических пособий, получивших грифы учебно-методического объединения в сфере высшего образования Республики Беларусь или учебно-методического объединения в сфере дополнительного образования взрослых – 15 базовых величин;

При наличии нескольких вышеперечисленных пунктов премия работнику суммируется.

Премия за подготовку и выпуск изданий выплачивается только авторам из числа сотрудников университета. При наличии в авторском коллективе нескольких соавторов из числа сотрудников университета, премия делится между ними в равных долях. Соавтор имеет право отказаться от выплаты премии в пользу членов авторского коллектива

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

из числа работников университета. При этом его доля распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

Коллектив соавторов имеет право представить в комиссию по вопросам оплаты труда предложение о премировании работников университета за подготовку и выпуск изданий в соответствии с вкладом каждого соавтора с приложением документа о личном вкладе каждого соавтора (справка – в случае премирования за подготовку и выпуск монографии, уведомление – в иных случаях), подписанного каждым из соавторов с учетом соавторов не из числа работников университета. При этом доля внешних соавторов распределяется в равных долях между соавторами, являющимися работниками университета.

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»;

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;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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;

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

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;
- за третье место – 2 базовые величины;

4.6.14. за подготовку сборных команд университета, спортсменов из числа студентов к участию в спортивных соревнованиях районного, городского или областного уровня, занявших призовые места:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– за третье место – 2 базовые величины

4.6.15. за подготовку сборных команд университета, спортсменов из числа студентов к участию в спортивных соревнованиях республиканского или международного уровня, занявших призовые места:

- за первое место – 7 базовых величин;
- за второе место – 5 базовые величины;
- за третье место – 3 базовые величины;

4.6.16. за руководство и подготовку студентов к участию научных, интеллектуальных, творческих и других конкурсах, за высокие результаты участия:

- за первое место – 5 базовых величин;
- за второе место – 3 базовые величины;
- за третье место – 2 базовые величины.

4.6.17. 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.

4.6.18. за победу в республиканском молодежном проекте «100 идей для Беларуси» - 10 базовых величин;

4.6.19. за научное руководство студенческим проектом, победившим в республиканском молодежном проекте «100 идей для Беларуси» - 10 базовых величин.

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.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

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, полугодие, год) в процентах от оклада с учетом объема выполняемой работы по основной должности, в фиксированных суммах или базовых величинах согласно утвержденным ведомостям.

Вопрос о размере 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;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение исполнительской дисциплины;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- утрату или порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение (некачественное выполнение) должностных обязанностей (рабочих инструкций);
- невыполнение (некачественное выполнение) поручений нанимателя;
- наличие обоснованных жалоб на работника;
- дисциплинарное взыскание;
- низкий уровень организации и проведения учебной, методической, научной и воспитательной работы на кафедре по преподаваемым дисциплинам;
- низкое качество подготовки студентов, слушателей ФПКИП и низкий уровень успеваемости по преподаваемым на кафедре дисциплинам;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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 %;

- 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 %;

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., профессор

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- 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., профессор

_____ И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Н.Е.Дивак